



## unidad 2

### SUMARIO

- El contrato de trabajo: elementos, características y contenido
- Modalidades contractuales
- Medidas de empleo
- Conciliación de la vida laboral y familiar

## El contrato de trabajo

### OBJETIVOS

- Identificar las características, el contenido y los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Conocer, clasificar y aplicar las principales modalidades de contratación.
- Identificar las medidas de fomento del empleo para la contratación de determinados colectivos.
- Valorar las medidas legislativas existentes en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

## 1 >> El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes, empresario y trabajador, por el que este último queda obligado a prestar un servicio por cuenta y bajo la dirección y organización del empresario, a cambio de una retribución.

El contrato tiene que respetar las normas del ordenamiento jurídico: leyes, convenios colectivos, reglamentos, etc., pudiendo siempre mejorar pero nunca establecer condiciones peores.

### 1.1 > Validez del contrato de trabajo

La validez de un contrato depende de tres elementos esenciales:

Características de la validez del contrato de trabajo	
Consentimiento	Manifestación de la voluntad libre y sin engaño o fraude de las partes para firmarlo.
Objeto	Representa la prestación para la que se celebra el contrato, que tiene que ser posible, lícita y determinada y nunca contraria a las normas jurídicas o las buenas costumbres.
Causa	La razón última por la que se pacta es ceder fuerza de trabajo a cambio de un salario.

La falta de cualquiera de estos elementos esenciales —consentimiento, objeto y causa— implica la **nulidad** del contrato de trabajo.

## 2 1 Casos prácticos

### Elementos del contrato

•• Luis Beltrán firma un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción de 4 meses para prestar servicios como dependiente en una tienda de ropa de Tabara, Zamora.

Describe los elementos esenciales de la validez del contrato de Luis.

**Solución** •• Los elementos esenciales del contrato eventual que ha firmado Luis son:

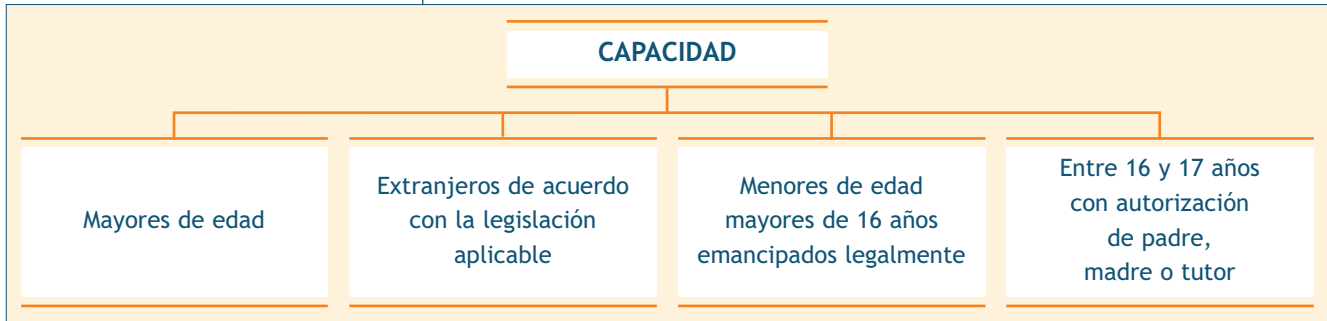
- El **consentimiento** representa la concurrencia de la *voluntad libre para firmar el contrato*, tanto por parte de Luis como de la empresa. Firmar creyendo pactar algo distinto, pactar una prestación creyendo que se acuerda otra diferente o bien que se aprecien errores sobre la duración, la jornada, el lugar de realización, el salario a percibir, etc., invalidarían el contrato.
- El **objeto** deriva en obligaciones para las partes, estableciéndose así las prestaciones a llevar a cabo. Luis tiene que realizar las tareas de dependiente con buena fe y diligencia.
- Por último, la **causa** del contrato es la razón real por la que se pacta; es decir, Luis prestará sus servicios a cambio de un salario.



### 1.2 > Características y formalización del contrato de trabajo

Para celebrar un contrato de trabajo, las partes que intervienen en el mismo (trabajador y empresario) tienen que disponer de **capacidad legal**.

- **Capacidad del trabajador:** se enuncia en los supuestos de la Figura 2.1.



2.1. Capacidad del trabajador para contratar.

#### Duración

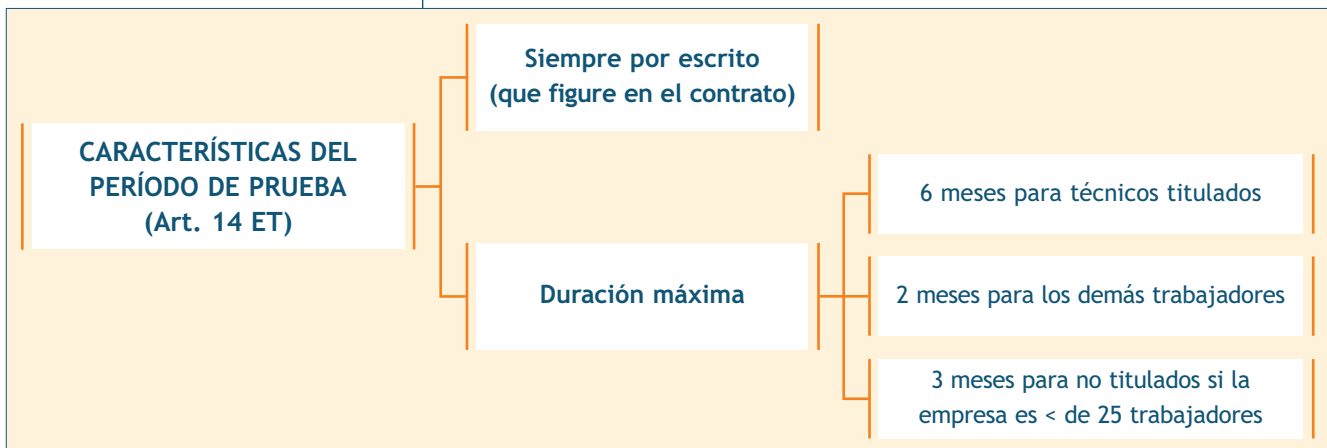
El artículo 15.1 del ET establece la posibilidad de que el contrato sea tanto por tiempo **indefinido** como **determinado**. Asimismo, siempre que se concierte por una duración inferior a la máxima legal o convencional, puede prorrogarse.

- **Capacidad del empresario:** si es menor de edad, es indispensable que un juez conceda el beneficio de la mayoría de edad o contar, si no se está emancipado, con la representación del padre, madre o tutor. Cualquier incapacidad implica tener que ser asistido por un representante legal.

**Forma del contrato:** el artículo 8 del ET permite celebrar contratos por escrito o de palabra. También indica unas modalidades que obligatoriamente **tienen que ser siempre por escrito:** contratos formativos: (en prácticas y para la formación), a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, trabajo a domicilio, por obra o servicio determinado y para trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

También se celebrarán los contratos por escrito siempre que así lo exija una disposición legal o cualquiera de las partes, en los casos en que se acuerden por **tiempo determinado** y con una duración **superior a las 4 semanas**.

La legislación también permite concertar un **período de prueba**, que generalmente se especifica en los convenios colectivos, y que siempre tiene que respetar los **límites** reflejados en la Figura 2.2.



2.2. Límites del período de prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tiene **los mismos derechos y obligaciones** que cualquier otro. La peculiaridad de este período es que cualquiera de las partes puede **rescindir la relación laboral** por voluntad propia y sin tener que justificarlo.

Asimismo, e independientemente de la modalidad contractual empleada, es nulo cualquier pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

El período de prueba **computa a efectos de antigüedad** y su cómputo se interrumpe en aquellas situaciones en las que se inicia una situación de incapacidad temporal, maternidad o acogimiento.

## = Ejemplos

### Sin contrato de trabajo por escrito

Yolanda Bartroli trabajará durante 2 semanas en una empresa de Barcelona que se dedica al alquiler de máquinas para la construcción y venta de materiales diversos. Yolanda no ha firmado ningún contrato, ya que no es necesario al no superar las 4 semanas de trabajo.

## 2 Casos prácticos

### Período de prueba

•• Marieta es propietaria del videoclub ATARDECER 6, que se ubica en la calle Marqués de Murrieta de Logroño, La Rioja. Dentro de unos meses se va a casar, así que quiere contratar a una persona que atienda a la clientela durante su ausencia por permiso matrimonial.

Las condiciones que Marieta propone en la entrevista son las siguientes: estar a prueba sin cobrar durante la primera semana y, en caso de que supere el período de prueba, se le haría un contrato de trabajo.

- ¿Es correcta la forma en la que Marieta quiere aplicar el período de prueba?
- ¿El período de prueba implica derechos y obligaciones diferentes al resto de trabajadores?
- ¿Puede hacerse el contrato de trabajo de forma oral?
- ¿Qué ocurriría si la persona ya hubiera estado trabajando para Marieta en dicho videoclub realizando las mismas funciones?

### Solución ••

- El período para comprobar si sus actitudes y aptitudes se adecuan al puesto –período de prueba– tiene que concertarse **obligatoriamente por escrito para que sea válido**; es decir, tiene que indicarse en el contrato y, al no haberse firmado uno en este caso, **no es correcto**.
- No, en dicho período un trabajador tiene **los mismos derechos y obligaciones** que cualquier otro.
- La falta de forma escrita es posible siempre y cuando la duración del contrato sea **inferior a 4 semanas**.
- Independientemente de la modalidad de contrato que hubiera tenido, si ha estado en la empresa realizando las mismas funciones, el nuevo período de prueba es nulo.

### Datos del convenio

Conceptos como la categoría, el grupo profesional, el salario y los complementos salariales no suelen especificarse en el contrato. La coetilla **según convenio** nos remite a dicha norma a efectos de garantizar que los datos son válidos.

- A** Identificación del empleador.
- B** Identificación del trabajador.
- C** Identificación del representante del trabajador.
- D** Clausulado del contrato.
- E** Lugar, fecha y firma de las partes.

### 1.3 > Contenido mínimo del contrato de trabajo

Todo contrato celebrado por escrito tiene que estar firmado por las partes, ser **registrado** en la oficina del INEM en el plazo máximo de **10 días** y contemplar un **contenido mínimo** (Figura 2.3).

- Identidad de las partes.
- Tipo de contrato. Fecha de comienzo y fin, si es el caso.
- Categoría profesional a la que pertenece el contratado.
- Jornada laboral: duración y distribución.
- Período de prueba, si procede.
- Domicilio social de la empresa o del empresario.
- Ubicación del centro de trabajo.
- Retribución.
- Distribución de las vacaciones.
- Plazo de preaviso en caso de rescindir la relación laboral.
- Convenio colectivo aplicable al sector.
- Fecha y lugar de la firma.

En [www.inem.es](http://www.inem.es) puedes descargarte los contratos oficiales en vigor.

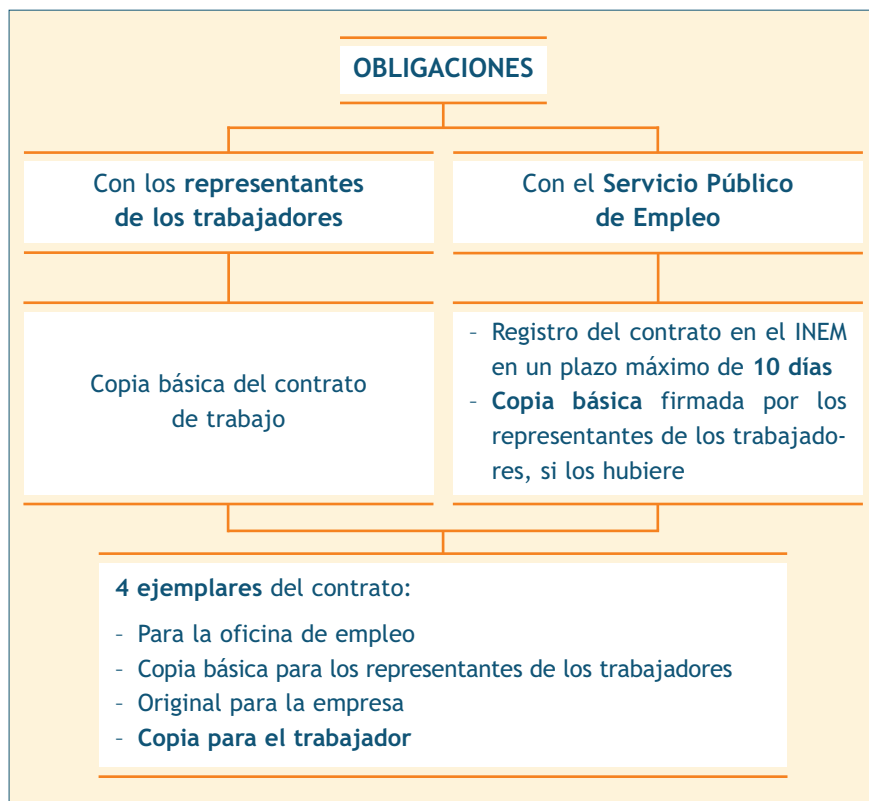
El formulario muestra los datos de la empresa (A), del trabajador (B), del representante (C), el clausulado (D) y la firma (E). Incluye secciones para 'DATOS DE LA EMPRESA', 'DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN', 'DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO', 'DATOS DEL TRABAJADOR', 'DECLARAN' y 'CLÁUSULAS'. También contiene cláusulas adicionales y una sección de firmas con el texto: 'Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas. En ... a ... de ... de 20... El trabajador, El representante de la Empresa, El representante legal del menor, si procede'.

2.3. Contenido mínimo del contrato de trabajo.

(1) Director, Gerente, etc.  
 (2) Parte contratante: el persona o institución que le tenga a su cargo.  
 (3) Indicar profesión.  
 (4) Indicar el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo, solo en caso de solicitar subvenciones establecidas en la O.M. 15-07-99 (BOE de 31 de julio).  
 (5) Señálase lo que procede, y en caso afirmativo, adjuntar el anexo si hay horas complementarias.  
 (6) Haber de respuesta, en todo caso, lo dispuesto en el art. 141 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).  
 (7) Datos, semestral o mensuales.  
 (8) Salario base, complementos salariales, plusas.  
 (9) Máximo 30 días naturales.  
 (10) PROTECCIÓN DE DATOS: - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

### 1.4 > Obligaciones del empresario

El **derecho a información** contractual del trabajador implica una serie de obligaciones para el empresario con respecto al contrato, como son: comunicar a la oficina de empleo el alta del contrato (registro), la baja, prórrogas contractuales o cualquier variación que pudiera darse de los datos identificativos de las partes, etc. (Figura 2.4).



2.4. Obligaciones de la empresa en relación al contrato.

#### Derecho a información

En relaciones laborales superiores a 4 semanas, la empresa cuenta con 2 meses como máximo, siempre antes de que finalice el contrato, para informar sobre los elementos esenciales del contrato y las condiciones laborales.

#### Vía telemática

Las comunicaciones al Servicio Público de Empleo pueden efectuarse a través de medios telemáticos. Los propios empresarios y otras personas físicas o jurídicas (por ejemplo, una asesoría) requieren de una autorización administrativa específica.

### >> Actividades propuestas

1•• Borja Dante acaba de firmar un contrato de trabajo por tiempo indefinido para la empresa RODAJES, SA como encargado de taller. Sus principales funciones son la organización, planificación y control de los procesos de reparación de averías y modificaciones en el área de automoción.

La retribución que se fija en el contrato de trabajo es de 1 190 €. Las condiciones de trabajo son las mismas que las que le comunicaron en la última entrevista que pasó para hacerse con el puesto.

Describe los elementos esenciales de este contrato de trabajo.

2•• Goretta estudia el Ciclo Formativo de Grado Medio de Cuidados Auxiliares de Enfermería. Es menor de edad, convive con sus padres y ha decidido trabajar por las tardes. Ha concertado una entrevista en la que le ofrecen atender al público en un establecimiento de unos grandes almacenes en Venta de Baños, Palencia, y le han dicho que deberá pasar un período de prueba de 2 meses y medio.

¿Puede trabajar Goretta? ¿Qué puedes aconsejarle sobre el período de prueba?

## 2 >> Modalidades contractuales

La existencia de diferentes tipos de contrato sienta sus bases en dar respuesta a las características de cada relación laboral, duración, requisitos de las partes que contratan, objeto de la contratación, etc.

Como clasificación básica, observa la Figura 2.5:



2.5. Tipos de contratos.

Hay que tener en cuenta que algunas de estas modalidades pueden suscribirse **tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial**. En el apartado 2.4 de esta unidad veremos las características del supuesto de un contrato suscrito a tiempo parcial.

## 2 3 Casos prácticos

### Elegir un contrato

•• CIRIOS, S. Civil es una empresa familiar ubicada en Alcorcón que desea contratar a alguien para formarle como auxiliar de tienda. Para ello, tiene previsto que una parte de la jornada esté destinada a realizar un curso de formación teórica en habilidades comerciales y de servicio de atención al cliente y el resto se dedique a atender en el comercio. Por otro lado, la empresa también necesita a alguien que realice tareas de administrativo a jornada completa, tales como facturación, seguimiento del pago del IVA, declaraciones trimestrales para Hacienda, etc. Tras poner varios anuncios en prensa y recibir el currículum de muchos candidatos, eligen a dos personas: Soraya, con 17 años y sin ningún tipo de titulación, y Mario, de 19 años y con un Ciclo Formativo de Administración y Finanzas. ¿Qué contratos podría utilizar la empresa CIRIOS para contratar a Soraya y a Mario?

**Solución** •• Cuando termines de ver esta unidad habrás conocido las modalidades contractuales y sus características para poder elegir el contrato más apropiado para cada caso. Como adelanto, fíjate en que la diferencia clave entre ambos candidatos al puesto es la titulación. El hecho de que sean puestos diferentes no condiciona tanto a la hora de decidir qué contrato de trabajo suscribir. En el caso de Soraya, verás que el más adecuado es un contrato para la formación, puesto que parte de la jornada está destinada a una formación teórica y el resto a la práctica. Además, se cumple el requisito principal para concertarlo, que es no disponer de titulación adecuada al puesto de trabajo. Sin embargo, el caso de Mario es diferente, ya que cuenta con una formación de partida, algo que el puesto también requiere. Así, las alternativas son varias y dependerán de la duración por la que se quiera contratar o la causa en sí misma; por ejemplo: sustituir a otro trabajador ausente, por acumulación de tareas o pedidos, etc. Vamos a ver a continuación los distintos tipos de contratos.

### 2.1 > Contrato de carácter indefinido

Son aquellos contratos que carecen de fecha de expiración. Cuando se celebran con determinados colectivos, generan bonificaciones y reducen la cuota empresarial a la Seguridad Social, denominándose contratos de fomento de la contratación indefinida.

Bonificaciones a la contratación indefinida					
Colectivo		Bonificación anual			Duración
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género o doméstica (Art. 2.1.a y 2.4).	850			4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes a la maternidad (Art. 2.1.b).	1 200			4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (Art. 2.1.c).	1 200			4 años
Mayores de 45 años (Art. 2.1.d).		1 200			Vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (Art. 2.1.c).	800			4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social (Arts. 2.1.f y 2.5).	600			4 años
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.	500			4 años
	Personas con discapacidad (Art. 2.2). Contratación inicial o transformación de contrato temporal de fomento o formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.	Mujeres con discapacidad (Art. 2.2.3).	Mayores de 45 años con discapacidad (Art. 2.2.3).		Vigencia del contrato
	En general (Art. 2.2.1).	4 500	5 350	5 700	
En caso de discapacidad severa (Art. 2.2.2).	5 100	5 950	6 300		

Las bonificaciones en aquellos supuestos excepcionales de contratación temporal son las siguientes:

Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal					
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (Art.2.2.4).	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
En general.	3 500	4 100	4 100	4 700	Toda la vigencia del contrato
En caso de discapacidad severa.	4 100	4 700	4 700	5 300	
Víctimas de violencia de género o doméstica (Art. 2.4).	600				
Personas en situación de exclusión social (Art. 2.5).	500				
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido					
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (Art. 4.1).	50% de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%				Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (Art. 4.2).	1 200				4 años
Bonificaciones para la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo					
Contratos indefinidos o temporales (Art. 2.3).	100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.				Toda la vigencia del contrato

En caso de que la jornada sea a **tiempo parcial**, a las bonificaciones de la tabla anterior se les aplican los porcentajes siguientes:

Bonificaciones en jornada a tiempo parcial	
Porcentaje	Aplicación
Un 100%	Cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual a tiempo completo.
Un 75%	Cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
Un 50%	Cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
Un 25%	Cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

En conclusión, al hablar de contratos indefinidos diferenciaremos tres tipos:

Tipo	Características
Contrato indefinido	Es el contrato de trabajo ordinario. No se bonifica. La indemnización correspondiente por extinción improcedente del contrato es de 45 días por año trabajado.
Contrato de fomento de la contratación indefinida	El que se suscribe con alguno de los colectivos especiales indicados en la tabla anterior (bonificados). La indemnización correspondiente por extinción improcedente del contrato es de 33 días por año de antigüedad.
Contrato indefinido fijo-discontinuo	Para trabajos que no se repiten en fechas. Siempre por escrito y en modelo oficial. Debe contener: duración estimada de la actividad, forma y orden de llamamiento al trabajador y jornada laboral estimada con una distribución horaria. Está bonificado si se suscribe con alguna de las personas del colectivo que entra en el plan de fomento.

Por otro lado, la medida que más interés suscita es la del **encadenamiento de los contratos temporales (Art. 15.5 del ET)**:

“[...] los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”

Esta medida de conversión directa a condición de fijo está condicionada a que se trate de varios contratos temporales suscritos a partir de 15 de junio de 2006. Además, **no afecta a las modalidades de los contratos formativos, de relevo e interinidad.**



### Colectivos especiales

El RDL 5/2006, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, incluyó dos nuevos colectivos que generan derecho a bonificación al ser contratados (letras f y g):

- a) Mujeres desempleadas.
- b) Jóvenes de edades entre 16 y 30 años inclusive.
- c) Mayores de 45 años.
- d) Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, 6 meses.
- e) Personas con discapacidad.
- f) Trabajadores en situación de exclusión social.
- g) Víctimas de violencia de género.



La Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la Mejora del Crecimiento y del Empleo establece una medida que ha suscitado gran interés: el encadenamiento de los contratos temporales.

## 2/4 Casos prácticos

### Menor de 30 años

•• Jesús Álvarez, especialista del sector de la construcción tras cursar el Ciclo Formativo de Edificación y Obra Civil, se encuentra en situación de desempleo desde hace 7 meses. Acaba de cumplir los 28 años.

La empresa TEJAS, SL, de Santa Eugenia de Ribeira, La Coruña, le ofrece un contrato indefinido a Jesús, con una jornada que se extiende desde las 7 hasta las 13 h. La empresa pretende bonificarse un total de 800 € al año durante los primeros 4 años de contrato.

- ¿Es correcta esta bonificación? ¿Por qué?
- Si la jornada de Jesús fuera de 4 horas, ¿cuál sería la bonificación a la que tiene derecho la empresa durante 4 años?

### Solución ••

a) La legislación en vigor establece bonificaciones en los casos en los que se contrata a determinados trabajadores. Jesús se encuentra dentro del colectivo de jóvenes entre 16 y 30 años. Se trata de un contrato a tiempo parcial, de 6 horas diarias. En nuestro caso, la jornada de Jesús es igual a las tres cuartas partes de la jornada habitual a tiempo completo, 6 horas; por tanto, hay que aplicar la bonificación al 100%, es decir 800 € al año durante 4 años.

b) Si la jornada de Jesús fuera de 4 horas, estaríamos en la situación en que la jornada es igual a la mitad de la habitual, e inferior a las tres cuartas partes de la jornada habitual, de 6 horas. Tendríamos que aplicar una bonificación del 75% de la bonificación de 800 € al año durante 4 años que concede la legislación a la empresa al suscribir un contrato con jóvenes; es decir, un total de 600 € al año.



## 2/5 Casos prácticos

### Ahorro en la bonificación para la empresa

•• Mónica acaba de reincorporarse a su puesto de trabajo tras un período de suspensión por maternidad y un año después de celebrarse su contrato indefinido. Suponiendo que la cuota que abona la empresa por contingencias comunes a la Seguridad Social es de 2 200 € anuales, ¿cuánto pagará en 4 años?

**Solución ••** Para este tipo de colectivos, la ley determina una bonificación sobre la cuota empresarial por contingencias comunes de 1 200 € anuales durante un período de 4 años (4 800 € de ahorro). Por tanto, suponiendo que la cuota anual no varía, si la empresa tuviera que hacer frente a 8 800 € (2 200 x 4 años), ahora solo abonaría la cantidad de 4 000 € (8 800 € - 4 800 €).

## 2.2 > Contratos temporales

El contrato de trabajo puede formalizarse por tiempo indefinido o con una duración determinada, como ocurre en el caso de los denominados contratos temporales. Como veíamos en la Figura 2.5, los contratos temporales pueden ser de dos tipos:

- **Formativos.**
- **De duración determinada.**

Dentro de los contratos temporales formativos, el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores establece dos modalidades:

- **En prácticas.**
- **Para la formación.**

	Contrato en prácticas	Contrato para la formación
<b>Objeto</b>	Proporcionar la práctica profesional adecuada al nivel de estudios acreditados.	Proporcionar la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o un puesto de trabajo que requiere un nivel de cualificación determinado.
<b>Requisitos</b>	<p>Titulación oficial obtenida en los últimos <b>4 o 6 años</b>, para el caso de los discapacitados.</p> <p>Un trabajador no puede estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en la misma situación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas entre <b>16 y 21 años</b>, inclusive, sin titulación.</li> <li>- <b>Límite de 24 años</b> para desempleados que se incorporen como trabajadores-alumnos a los programas de escuelas taller y casas de oficios.</li> <li>- <b>No hay límite</b> de edad si se trata de incorporaciones de desempleados a <b>talleres de empleo o de personas con discapacidad</b>.</li> <li>- No haber desempeñado el puesto para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.</li> </ul> <p>Cuando expire el contrato, la misma o distinta empresa no puede volver a utilizar esta modalidad con el trabajador.</p>
<b>Duración</b>	<p>Mínimo <b>6 meses</b> y máximo <b>2 años</b>.</p> <p>Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a <b>un mes</b> para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de <b>Grado Medio</b>, ni a <b>2 meses</b> para los de un título de <b>Grado Superior</b>.</p>	<p>Mínimo <b>6 meses</b> y máximo <b>2 años</b>.</p> <p>Por convenio colectivo, puede modificarse el máximo hasta los 3 años (4 si el contrato se suscribe con una persona minusválida).</p>
<b>Jornada</b>	A tiempo completo o parcial.	A tiempo completo. <b>Como mínimo, el 15%</b> de la jornada máxima prevista en convenio colectivo tiene que destinarse a formación teórica.
<b>Retribución</b>	La estipulada en el convenio colectivo. En su defecto, durante el primer año, como mínimo el <b>60%</b> del salario fijado por convenio para un trabajador que desempeña las mismas funciones y el <b>75%</b> durante el segundo año.	La estipulada en el convenio colectivo. En su defecto, como mínimo el <b>SMI</b> , en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## 2 Casos prácticos

### Contrato no válido

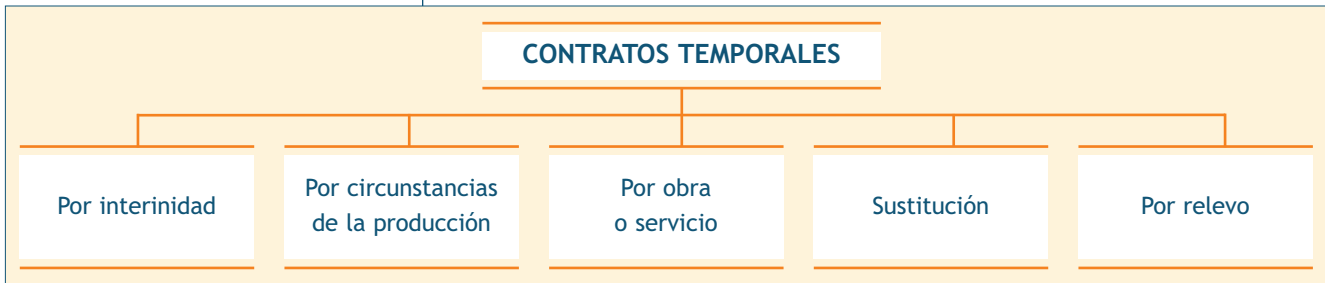
•• Askoa, de 20 años, firma en el 2007 un contrato de un año para formarse como carpintera, según el programa de la escuela taller de iniciación profesional FONTELA de Puentelarrá. Un 10% de la jornada está destinada a formación, tanto en técnicas de carpintería como en contenidos para la obtención del título de la ESO. La retribución pactada en el contrato es de 350 €.

¿Es válido el contrato de trabajo?

**Solución** •• Es un caso de contrato para la formación: no dispone de titulación y se encuentra dentro de la edad límite establecida.

Hay dos cuestiones, sin embargo, que provocan la **nulidad** del contrato: por una parte, el hecho de no destinar a formación teórica un mínimo del 15% de la jornada de trabajo y, por otro lado, que la retribución no alcance el salario mínimo interprofesional fijado para el año en cuestión.

Los contratos temporales de duración determinada más habituales son los siguientes (Figura 2.6):



2.6. Contratos temporales.

### Interinidad (jornada completa o parcial)

Objeto	Forma	Duración
Sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o cubrir un puesto durante un proceso de selección	Por escrito: se tiene que indicar qué funciones se van a llevar a cabo, qué puesto se va a cubrir y de quién y el carácter de la contratación.	Hasta el regreso del trabajador sustituido.

No hay necesidad, salvo pacto, de preaviso de la finalización del contrato.

Las razones que puedan impulsar la utilización de este tipo de contrato pueden ser:

- Sustituir a un trabajador que se encuentra de baja por enfermedad o accidente o por encontrarse ejerciendo un cargo de carácter público: sindical, político, etc.
- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo (durante el proceso de selección).
- Sustituir a un trabajador que suspende su relación laboral.

Una empresa que realice contratos de sustitución por suspensión de contrato durante los períodos de descanso maternal, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo durante el embarazo tiene una bonificación del 100% en las cuotas de la Seguridad Social.

Eventual por circunstancias de la producción (jornada completa o parcial)		
Objeto	Forma	Duración
Responder a las exigencias del mercado: acumulación de tareas, exceso de pedidos, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puede realizarse de forma verbal si su duración no supera las 4 semanas.</li> <li>- Si supera las 4 semanas o se realiza a tiempo parcial, debe hacerse por escrito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Como máximo 6 meses en un período de 12.</li> <li>- El convenio puede ampliar el máximo de referencia hasta 18 meses y establecer una duración máxima de las 3/4 partes de dicho período. Nunca debe ser superior a 12 meses.</li> </ul>
<p>A la finalización del contrato se tiene derecho a una indemnización mínima de 8 días de salario por año trabajado.</p> <p>En el caso de que la duración del contrato sea superior a un año, el fin de la relación laboral debe comunicarse con una antelación mínima de 15 días. Las prórrogas son posibles siempre y cuando la duración total no exceda de la duración máxima.</p>		

Por obra o servicio determinado (jornada completa o parcial)		
Objeto	Forma	Duración
Realizar una obra o servicio determinado dentro de la actividad empresarial.	Por escrito. Tiene que indicar la razón de suscribirlo.	La necesaria para llevar a cabo la obra o servicio.
<p>Cuando el contrato por obra o servicio determinado excede la duración de un año, su renuncia requiere un preaviso mínimo de 15 días. Su extinción, al igual que la del eventual, genera un derecho a percibir la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por año de servicio.</p>		

Sustitución (por anticipación a la edad de jubilación)		
Objeto	Forma	Duración
Contratar a trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad de jubilación de 65 a 64 años.	Por escrito y constando el nombre del trabajador que se sustituye.	Mínimo un año.
<p>La empresa puede realizar cualquier tipo de contrato con este fin, excepto el de tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción. Dependiendo de la modalidad escogida, genera derecho a una indemnización de 8 días de salario por año trabajado.</p>		

Contrato de relevo (jornada completa o a tiempo parcial)		
Objeto	Forma	Duración
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratar a trabajadores desempleados para sustituir a otros que acceden de forma parcial a la pensión de jubilación.</li> <li>- El derecho a pensión está condicionado a que el trabajador sustituido trabaje por cuenta ajena, tenga al menos 60 años y reúna las condiciones exigidas.</li> </ul>	Por escrito.	Indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si el trabajador jubilado continua en la empresa, el contrato de relevo celebrado por tiempo determinado puede prorrogarse.
<p>El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo que el del sustituido o uno similar. La parte de la jornada que sustituye al relevado tiene que consistir en la realización de igual o similar trabajo. Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a la indemnización de los 8 días. Cuando se produce el cese de la persona contratada mediante contrato de relevo o el despido improcedente del relevado, la empresa tiene la obligación de sustituirlo en el plazo de 15 días. En caso de incumplimiento, la empresa tiene que abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el cese o el despido.</p>		

## 2/7 Casos prácticos

### Prórroga e indemnización

•• Martín decidió estudiar un Ciclo Formativo de la familia de Fabricación Mecánica. Hoy hace 8 meses que firmó un contrato eventual por circunstancias de la producción con VITIGUDINO, SL, una empresa de troquelado ubicada en Zamora.

- ¿Puede prorrogarse el contrato de Martín? ¿Por cuánto tiempo?
- ¿Tiene derecho a algún tipo de indemnización en caso de continuar en la empresa?

### Solución ••

- En primer lugar, suponemos que la duración máxima de 6 meses en un período de referencia de 12 está incrementada por convenio colectivo a 12 meses. Por tanto, cabe una prórroga de 4 meses (hasta la duración máxima permitida).
- En caso de no prorrogarse el contrato, tendría derecho a una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio prestado (en su caso, a la parte proporcional).

## 2/8 Casos prácticos

### Jubilación

•• Manolo Goikolea, de 64 años, decide reducir su jornada laboral en un 50% y acudir a la Seguridad Social para solicitar la pensión de jubilación parcial.

- ¿Podríamos utilizar el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación?
- ¿Puede Manolo reducir más su jornada?
- ¿Qué jornada tendrá el trabajador de nueva incorporación?

### Solución ••

- No, puesto que Manolo se jubila de forma parcial con 64 años, a falta de un año para la jubilación ordinaria. El contrato más adecuado sería el de relevo a tiempo parcial, puesto que quiere reducir la jornada en un 50%.
- El contrato de relevo exige que la duración de la jornada sea, como mínimo, igual a la reducción **entre un 25% y un 85%**. Es decir, todavía puede reducir su jornada hasta un 35% más.
- Al relevista se le puede formalizar el contrato a jornada completa. El requisito esencial es que la parte de la jornada que sustituye al relevado tiene que consistir en la realización de igual o similar trabajo.



### 2.3 > Otras modalidades contractuales

La legislación también contempla otros contratos menos conocidos, como el **contrato en grupo y a domicilio** o el **contrato de puesta a disposición**. Este último es muy utilizado por las empresas de trabajo temporal (ETT) para la cesión de trabajadores.

	Contrato a domicilio	Contrato de trabajo en grupo
<b>Objeto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La actividad se realiza en el domicilio del trabajador o lugar elegido libremente por este.</li> <li>- No hay vigilancia del empresario.</li> <li>- Puede concertarse con cualquier trabajador.</li> <li>- El <b>salario</b> es el mismo que el de otro trabajador de categoría profesional equivalente.</li> <li>- Derecho a la finalización a la indemnización de <b>los 8 días</b> (si es de duración determinada).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se concierta entre la empresa y el <b>jefe de un grupo de trabajadores</b> considerado en su totalidad.</li> <li>- El jefe de grupo ostenta la representación de los trabajadores.</li> <li>- El empresario solo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe de grupo.</li> </ul>
<b>Forma</b>	Por escrito. Tiene que constar el lugar donde se prestan los servicios.	Verbal o escrito.
<b>Duración</b>	Por tiempo indefinido o determinado.	



#### Indemnización

Para contratos a domicilio formalizados a partir del 4 de marzo de 2001, al finalizar el contrato se tiene derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

El **contrato de puesta a disposición** es el suscrito entre la ETT y la empresa usuaria, bajo cuyo poder de dirección queda sometido el trabajador.

#### Cuándo se puede utilizar el contrato de puesta a disposición

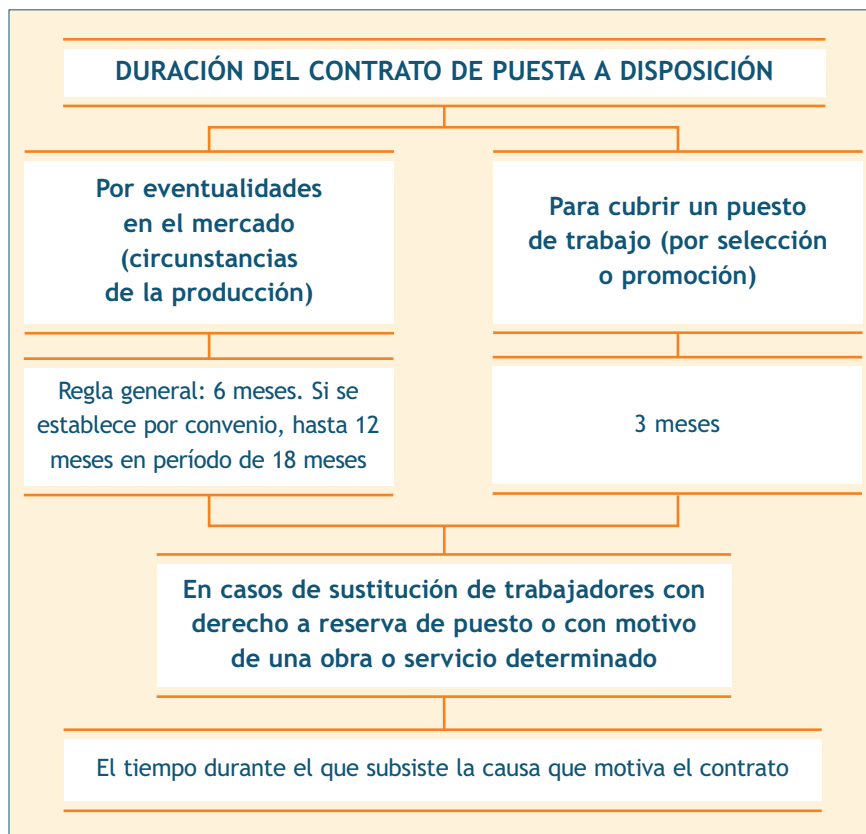
- En los casos de la realización de una obra o servicio determinado.
- A la hora de atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dura el proceso de selección o promoción de personal.
- Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto.

### Contratos entre ETT y trabajador

Ten en cuenta que la ETT no puede celebrar contratos para la formación con trabajadores que vayan a ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

Además, si es por tiempo determinado, genera derecho a indemnización equivalente a la parte proporcional que resulta de abonar **12 días de salario por año de servicio**. No olvides que el contrato tiene que indicar, entre otros aspectos, los riesgos profesionales del puesto de trabajo y el contenido de la prestación laboral de forma clara.

La **duración** máxima del contrato de puesta a disposición **depende** del objeto o **la causa por la que se contrata** (Figura 2.7):



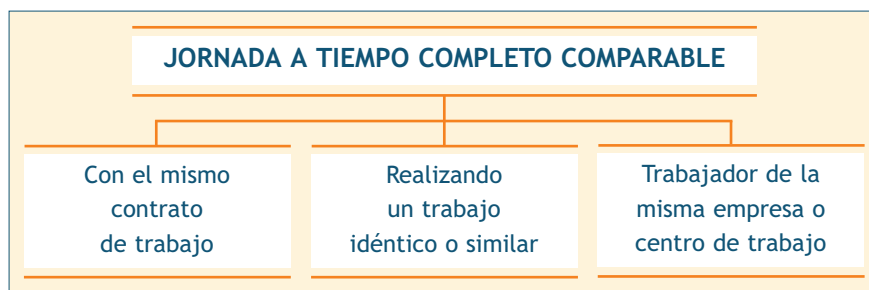
2.7. Duración máxima del contrato de puesta a disposición.

Preguntas frecuentes	Solución
a) ¿Se computa la duración de la formación en materia de prevención de riesgos laborales aparte de la duración del contrato?	a) No, el período de formación en materia de seguridad y salud laboral, aunque se recibe antes de llegar a la empresa usuaria, forma parte de la duración del contrato.
b) ¿Qué ocurre si finaliza el plazo máximo de realización del contrato y se continúa trabajando?	b) Si al finalizar la duración máxima estipulada para un contrato de puesta a disposición se siguen prestando servicios en la empresa usuaria, se entiende que la relación laboral tiene el carácter de indefinida.
c) ¿Pueden hacerme un contrato por ETT para sustituir a un trabajador que está en huelga?	c) No, de ningún modo. Está prohibida la utilización de contratos de empresas de trabajo temporal para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
d) ¿Puede el contrato de puesta a disposición establecer que, a su finalización, la empresa usuaria no pueda contratar al trabajador mediante otra modalidad?	d) Las cláusulas de un contrato de puesta a disposición que especifiquen la prohibición de contratar a un trabajador tras la finalización del contrato inicial son nulas.

### 2.4 > Contrato suscrito a tiempo parcial

Tal y como hemos visto, algunas de las modalidades contractuales pueden celebrarse a tiempo parcial y, por tanto, suscribirse durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año **inferior a la jornada** de un trabajador **a tiempo completo comparable**.

Los tres elementos que determinan qué se entiende por trabajador con jornada a tiempo completo comparable son (Figura 2.8):



2.8. Elementos que determinan quién puede tener la consideración de trabajador con jornada a tiempo completo comparable.

#### El trabajador a tiempo parcial

Tiene los mismos derechos que uno a tiempo completo. Para calcular prestaciones como la incapacidad, jubilación o muerte y supervivencia, computan las horas trabajadas. Puede ser contratado para:

- Obra o servicio determinado.
- Circunstancias del mercado o de la producción.
- Acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto.
- En prácticas.
- Con contrato de relevo.

Contrato a tiempo parcial	
Duración	Forma
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por tiempo indefinido o duración determinada.</li> <li>- Puede realizarse de manera continuada o partida.</li> <li>- No se permite la realización de horas extra.</li> </ul>	Por escrito e indicando para que sea válido: número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.
Las horas complementarias, adicionales a las ordinarias del contrato, tienen que pactarse por escrito, pero se puede renunciar a ellas con un preaviso de 15 días si ha transcurrido un año desde que se comenzó a realizarlas. El límite de horas complementarias es del 15% (por convenio se puede pactar un mayor porcentaje, pero en ningún caso sobrepasar el 60% de las horas ordinarias). En ningún caso, la suma de las horas complementarias y ordinarias puede exceder la jornada a tiempo completo comparable.	

## 2.9 Casos prácticos

### Contrato de relevo a tiempo parcial

•• Maribel acabó el Ciclo Formativo de Integración Social el año pasado.

Tras prestar servicios como educadora de discapacitados en varios centros de ayuda de la localidad de Viviero, en Lugo, firma el 15 de noviembre de 2007 un contrato de relevo para sustituir a un trabajador que accede de forma parcial a la jubilación, como responsable de los programas de ayuda a domicilio y educación familiar e inserción laboral de la empresa AXUD, SA.

¿Tiene la empresa derecho a algún tipo de bonificación cuando le transforme el contrato en indefinido?

**Solución** •• Los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación a la edad de jubilación celebrados en cualquier fecha pueden ser transformados en indefinidos y tener derecho a la bonificación fijada por la ley (500 € durante 4 años).

## >> Actividades propuestas

**3••** Mikel, que tiene 18 años, ha terminado con éxito su Ciclo Formativo de Grado Medio de Mantenimiento de Equipos Eléctricos y la empresa donde ha realizado la FCT le ha propuesto firmar un contrato de trabajo en prácticas. Según el convenio aplicable, un trabajador que desempeña las mismas funciones cobra 1 180 € al mes.

Indica la duración del contrato de Mikel y su retribución. Si transcurrido el período máximo de duración, la empresa desea hacer a Mikel indefinido, ¿tendría derecho a alguna bonificación?

**4••** Ante el incremento de producción que se avecina, el taller mecánico Metaliq, SL ha formalizado con Arturo, de 22 años, un contrato eventual por circunstancias de la producción. La fecha de inicio es el 7 de enero de 2007 y la de finalización el 7 de noviembre. Cobrará 1 100 € mensuales (incluida la parte proporcional de las pagas extra). Indica si la empresa puede aplicarse alguna bonificación y a qué indemnización tendrá derecho Arturo, si no se prorroga el contrato, cuando este se extinga.

**5••** Sacaneas del Toro, de 62 años, decide reducir su jornada laboral un 50%. Para ello, acude al INSS con la idea de solicitar la pensión de jubilación.

- ¿Puede la empresa hacer un contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación?
- ¿Puede Sacaneas reducir su jornada?
- ¿Qué jornada tendrá el trabajador de nueva incorporación?
- ¿Qué ocurriría en el caso de despedir a Sacaneas y que el Juzgado de lo Social declarase el despido como improcedente?

**6••** Marina trabaja a tiempo parcial como auxiliar de clínica para ARAVACA, SL desde hace 5 meses, fecha en la que finalizó sus estudios de imagen personal. Marina formalizó un contrato por una duración máxima de 7 meses.

- ¿Tiene los mismos derechos que cualquiera de sus compañeros que prestan servicios a tiempo completo?
- Cuando expire su contrato, ¿tiene derecho a indemnización?

**7••** Nerea, que superó el Ciclo Formativo de Diseño y Producción de Editorial, ha sido contratada a tiempo parcial por 6 meses en la editorial DINA para desarrollar los diseños de productos gráficos. En su contrato de trabajo hay una cláusula que indica que tiene que realizar horas complementarias. ¿Es correcto? ¿Qué límites establece la legislación al respecto? ¿Puede un trabajador renunciar a dichas horas?

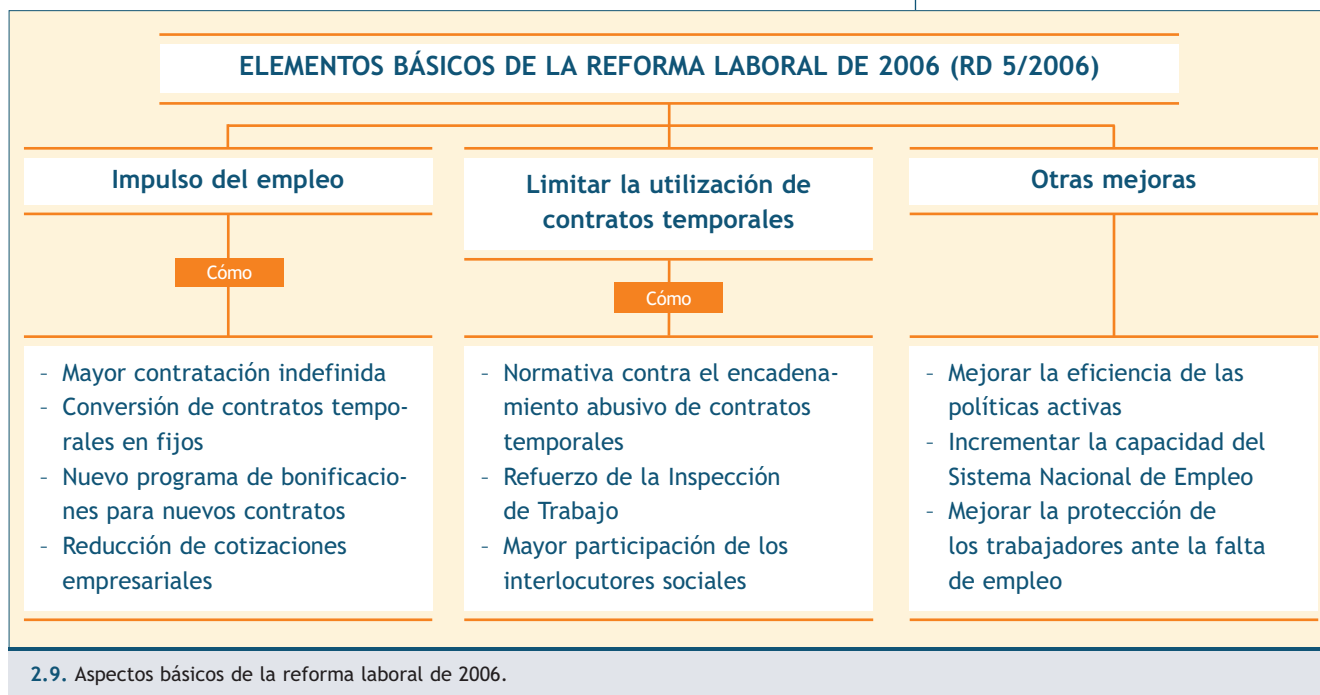
**8••** Indica cuál es el tipo de contrato más adecuado para cada situación:

Caso	Contrato de trabajo
Cubrir media jornada a una persona que accede a la pensión de jubilación parcial.	
Contratar a una persona para la realización de tareas de encofrado durante el mes de mayo.	
Contratar por tiempo indefinido a Mendo, de 32 años.	
Contratar a un joven de 17 años, sin titulación, para trabajos de aprendiz en el sector de la albañilería.	
Contratar a una mujer discapacitada severa como recepcionista en un hostel.	
Sustituir a una persona que va a acceder, con 64 años, a la pensión de jubilación.	
Contratar a un titulado en Humanidades que acaba de terminar la carrera.	
Contratar a una mujer de 32 años para prestar servicios en una tienda de informática durante 3 meses y para dar respuesta al exceso de pedidos.	

### 3 >> Medidas generales de empleo

Las medidas promovidas por las políticas activas de empleo intentan paliar las consecuencias que derivan de un mercado de trabajo temporal y precario.

Durante el año 2006, las reuniones de la Mesa de Diálogo Social produjeron un avance importante en esta materia, llegándose a la aprobación del **RD 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo** y generando una gran reforma laboral (Figura 2.9).



La nueva perspectiva de la reforma, junto a la progresiva aprobación de normas jurídicas claves como la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo) o la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio), han supuesto la redefinición de las características y bases de formalización no solo de las relaciones laborales en general, sino también de los contratos de trabajo a suscribir.

**Principales novedades tras la reforma de 2006**

- Derogación del contrato de inserción.
- Refuerzo del carácter del contrato para la formación, delimitando su aplicación a varios colectivos y redefiniendo los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se suscriben.
- Estimulación de la contratación indefinida de colectivos determinados como los jóvenes entre 16 y 30 años de edad, trabajadores en situación de exclusión social o víctimas de violencia de género.
- Medidas específicas como la limitación del **encadenamiento de contratos** temporales.
- Reducción de la cotización empresarial por desempleo.
- Reducción de la aportación empresarial al Fondo de Garantía Salarial.
- Mejoras en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.
- Mejora del acceso a la prestación por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.

### Políticas de apoyo a las familias

La redefinición de estas políticas es fundamental de cara a lograr la conciliación de la vida laboral y familiar: permisos de paternidad y maternidad flexibles, guarderías y educación infantil de calidad, reducción de la jornada laboral, etc. Finlandia y Suecia, por ejemplo, hace ya más de 30 años que llevan a cabo actuaciones de este tipo. Sin embargo, en Canadá y Reino Unido, aparte de ser medidas de implantación bastante reciente, se optó por reducir impuestos en vez de incrementar los costes de los servicios sociales.

## 4 >> Conciliación de la vida laboral y familiar

Uno de los pilares fundamentales de la Estrategia Europea de Ocupación (EEO) es el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades. En este sentido, cobran especial interés todas las políticas sobre permisos de maternidad y paternidad, excedencia, jornadas de trabajo a tiempo parcial y contratos temporales.

La aprobación de la **ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres**, suscita, de nuevo, un viejo debate: el replanteamiento de las **políticas públicas** dirigidas a las familias y, también, a la **inversión en aprendizaje** (ya que no debemos olvidar que la formación de las personas es clave para fomentar la innovación en la empresa y garantizar así el sistema de trabajo en el largo plazo).

El objetivo de la ley es hacer efectivo el derecho de igualdad —de trato y oportunidades— entre hombres y mujeres, independientemente del área en el que nos encontremos (político, civil, laboral, económico, etc.).

En la tabla siguiente tienes un resumen de las principales modificaciones del ET en materia de **tiempo de trabajo**:

Modificaciones del ET tras la aprobación de la Ley Orgánica	Art.
Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo el derecho a la conciliación.	34.8
Ampliación del permiso retribuido por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar del trabajador (hasta 2.º grado).	37.3.b
Ampliación del permiso de lactancia en casos de parto múltiple y posibilidad de acumularlo a jornadas completas (padre o madre). Incremento proporcional al número de hijos. Puede sustituirse dicho permiso por reducción de la jornada a la mitad.	37.4
Reducción de la jornada por razón de guarda legal de menores de 8 años, o personas con discapacidad (física, psíquica o sensorial) que no disponga de retribución. También para el cuidado de familiares que no se valgan por sí mismos y sin retribución.	37.5
Poder disfrutar de vacaciones en una fecha diferente al descanso o baja por maternidad.	38.3
Con respecto a la suspensión del contrato por maternidad. Ampliación en supuestos específicos como discapacidad del hijo, matizaciones en cuanto al disfrute del descanso por parte del padre, ampliación en caso de hospitalización del neonato, etc.	45.1.d 48.4
Suspensión contractual por paternidad de 13 días ininterrumpidos ampliables a 2 más por cada hijo a partir del segundo en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.	45.1.d 48.bis
Reducción del período mínimo de excedencia de 2 años a 4 meses. La máxima se mantiene en 5 años.	46.2
Fraccionamiento de las excedencias por cuidado de hijos o de otros familiares.	46.3

### >> Actividades propuestas

9•• En el apartado 4, hemos mostrado un resumen de las principales modificaciones del ET en materia de tiempos de trabajo. ¿Por qué crees que tiene especial relevancia hacer una referencia a este ámbito de las relaciones laborales? Relaciónalo con la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

**2**  
**10** Caso final

**El contrato en prácticas y su cumplimentación**

•• Leire Esteban terminó, en junio de 2007, un Ciclo Formativo de Grado Medio en Gestión Administrativa y realizó la FCT informando y atendiendo a los clientes de una oficina sobre servicios financieros y de seguros. Actualmente, Leire acaba de recibir una oferta para trabajar como auxiliar administrativa con un contrato en prácticas que incluirá un período de prueba. En la entrevista le dicen que las funciones del puesto consisten en la confección de presupuestos y facturas a clientes. La empresa que le hace la oferta está en Noain, Navarra, y pertenece al sector de industria química.

Teniendo como referencia el xv Convenio General de la Industria Química, 29 de agosto de 2007 (BOE n.º 207), contesta a estas preguntas:

- a) ¿Cuánto tiempo puede estar Leire en prácticas?
- b) ¿Cuál es la duración máxima del período de prueba?
- c) ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho Leire?
- d) Complimenta el contrato de trabajo teniendo en cuenta la siguiente información:

Datos de la empresa	Datos del trabajador
CIF: D-9382733 Nombre del gerente: Margarita de la Cruz Papiol NIF: 44758948-G Nombre de la empresa: Biovida, SA Domicilio: c/ Travesía del Aeropuerto, 1 Cuenta de cotización: 47 8696 01100 Municipio: 31088 CP 31007 País: 724	Leire Esteban Urbina DNI: 98765436-J

Elementos esenciales del contrato
Duración: comienzo, 1 de mayo de 2008. Jornada: completa, de 40 horas semanales, de lunes a viernes (8:00 a 13:00 h y de 15:00 a 18:00 h).



## Solución ··

a) En primer lugar tenemos que averiguar qué dice el convenio colectivo respecto a la duración del contrato en prácticas.

El artículo 13.2.5 establece que esta modalidad de contrato, a realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de Grado Superior o Medio (como es el caso de Leire), se rigen en la forma prevista por el Estatuto de los Trabajadores. No se fija una duración específica, por tanto, tendremos en cuenta el mínimo y máximo especificado por el ET en su artículo 11; es decir, 2 años como máximo.

b) El artículo 12 del convenio fija un período de prueba diferente en función de la categoría profesional del trabajador:

- Grupos profesionales 8 y 7: 6 meses.
- Grupos profesionales 6 y 5: 4 meses.
- Grupos profesionales 4 y 3: 3 meses.
- Grupo profesional 2: 2 meses.
- Grupo profesional 1: un mes.

Nuestra duda ahora sería saber en qué grupo profesional encaja Leire. Para ello, deberemos tener en cuenta el artículo 22 del convenio, que define los grupos profesionales y establece para el grupo profesional 3 que "la formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria complementada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio".

Además, los criterios generales para este grupo indican tareas o actividades propias para las que ha sido contratada Leire según el enunciado del caso: "tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa".

Por tanto, volviendo al artículo 12 del convenio, podemos concluir que el plazo del período de prueba es de **3 meses**.

c) Para conocer los días de vacaciones a los que tiene derecho deberemos recurrir al artículo 47 del convenio, por el cual se fija el derecho a **30 días naturales**. Además, se indica que de estos días de vacaciones, como mínimo, 15 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

Asimismo, sabemos que Leire no cumple el año de trabajo en su totalidad; es decir, que no le corresponden 30 días de vacaciones, ya que se incorpora a la empresa el 1 de mayo de 2008. Así, tendrá derecho a la parte proporcional (párrafo cuarto del artículo 47 del convenio).

d) A continuación tienes el contrato oficial cumplimentado con los datos del enunciado. No obstante, para su correcta y completa cumplimentación, debes tener en cuenta que:

- A través de la página web del INEM, en [www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/codigos.html](http://www.inem.es/inem/ciudadano/empleo/contratos/codigos.html), puedes acceder a los códigos que este organismo asigna para cada actividad económica, país, municipio y ocupación de que se trate.
- Hemos indicado, en la cláusula 4, correspondiente a la retribución, la coetilla habitual utilizada en la práctica: "según convenio". Para comprobar a cuánto ascienden el total y los complementos de salario, habría que acudir a las tablas salariales.

2  
10

En este caso, deberíamos acudir a la última resolución de la Dirección de Trabajo por la que se recoge la actualización de las tablas de salario de cada grupo: Resolución de 31 de enero de 2008, publicada en el BOE n.º 40 a fecha de 15 de febrero de 2008, que indica salario mínimo anual, pluses, dietas, etc., y que puedes consultar en la página web: [www.boe.es/boe/dias/2008/02/15/pdfs/A08511-08512.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/2008/02/15/pdfs/A08511-08512.pdf)

- Ten también en cuenta que a Leire no le corresponden las cuantías que directamente indica la Resolución citada para el grupo 3. Al tener un contrato en prácticas, le corresponde, según el artículo 13.2.5 del convenio, una retribución garantizada del 60% o 75% del salario mínimo garantizado del grupo.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

**INEM**  
INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO  
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO PÚBLICO

**CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS**

DATOS DE LA EMPRESA  
CÓDIGO DE CONTRATO:  TIEMPO COMPLETO (4 2 8)  TIEMPO PARCIAL (5 1 2 8)

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN  
ACTIVIDAD ECONOMICA: INDUSTRIA QUÍMICA (2 4)

DATOS DEL TRABAJADOR  
S.ª LEIRE ESTEBAN URBINA  
N.º AFILIACIÓN I.S.S.: CICLO GM GESTIÓN A  
MUNICIPIO DEL DOMICILIO: PAS DOMICILIO

DECLARAN TÉCNICO CICLO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA) o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha DE JUNIO DE 2007 los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).

CLÁUSULAS  
PRIMERA: El trabajador prestará sus servicios como (6) AUXILIAR ADMINISTRATIVO en prácticas, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional (7) GRUPO 3 CATEGORÍA AUXILIAR ADMINISTRATIVO de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) TRAVESIA DEL AEROPUERTO, 1 SOCIA SUZARROVA

2.10. Contrato de Leire Esteban. Solución del Caso final.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):  
 A tiempo completo: la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, prestadas de LUNES a VIERNES, con los descansos que establece la ley.  
 A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, al a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (9).  
 La de un trabajador a tiempo completo comparable.  
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.  
 La jornada máxima legal.  
 La distribución del tiempo de trabajo será de 8.00 h-13.00 h y 15.00 h-18.00 h

TERCERA: La duración del presente contrato será de (10) DOS AÑOS y se extenderá desde 1 DE MAYO DE 2008 hasta 30 DE ABRIL DE 2010. La suspensión del contrato por las causas previstas en el artículo 45 y 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Si  NO  (11) comportará la ampliación de la duración del contrato. Se establece un periodo de prueba de (12) TRES MESES.

CUARTA: El trabajador percibirá una retribución total de (13) 553,96 (1º AÑO) Y 692,46 (2º AÑO) euros brutos MENSUALES que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (14) SALARIO BASE.

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (15) 30 DÍAS NATURALES.

SEXTA: Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación se bonificará el 30 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año, según se establece en el R.D. 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

SEPTIMA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al trabajador en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

OCTAVA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), y modificado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) y por el Real Decreto 468/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril) y por la Ley 12/2001, de 9 de Julio (BOE de 10 de Julio) y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) y el R.D. 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero). Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de XIV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de NOAIN en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (16).

UNDECIMA: El empresario comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de NOAIN en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas:  
 En NOAIN a 1 de MAYO de 2008 de 20 08  
 El trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

(1) Director General, etc.  
 (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que le tenga a su cargo.  
 (3) Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico Agrónomo Técnico, Graduado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habilitan para el ejercicio profesional.  
 (4) El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del título, certificado de su obtención o certificación acreditativa de la terminación de los estudios.  
 (5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el trabajador tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.  
 (6) Indicar profesión.  
 (7) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  
 (8) Marcar con una X la que corresponda.  
 (9) Señalar la situación que corresponda.  
 (10) Inferior a seis meses ni superior a dos años.  
 (11) Titulencia lo que proceda.  
 (12) De establecimiento período de prueba, no podrá ser superior a un mes para los titulados de grado medio ni dos meses para los titulados de grado superior, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.  
 (13) Diez, quince o mensuales, no inferior en la establecida en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o el 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional.  
 (14) Salario base y complementos salariales.  
 (15) Mínimo 30 días naturales.  
 (16) PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos consignados en el presente modelo también la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

2.11. Contrato de Leire Esteban. Solución del Caso final.