

“CONOCE TUS DERECHOS I: COMPRENDE TU CONTRATO DE TRABAJO”.

INTRODUCCIÓN: EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es **acuerdo de voluntades** por el que se rige nuestra relación laboral con la empresa. En el se regulan las características principales de dicha relación laboral, como el salario o la jornada de trabajo, así como el conjunto de obligaciones y derechos a que se comprometen las partes.

Por tanto, podemos decir que el contrato tiene una cierta **función reguladora** y es fuente de derechos y deberes tanto para el trabajador o la trabajadora como para la empresa. Sin embargo, esta función siempre queda limitada por el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos.

→ En resumen, el contrato de trabajo individual no puede contradecir lo que dice la ley, ni establecer condiciones de trabajo peores a las pactadas en el Convenio Colectivo.

Así, el artículo 3.5 del Estatuto establece que hay una serie de **derechos que son indisponibles**, esto es, que el trabajador no puede renunciar a ellos pactándolo con la empresa en el contrato de trabajo. No obstante, mediante el contrato de trabajo si pueden pactarse condiciones que mejoren los mínimos establecidos por la ley o en los Convenios Colectivos. En ese caso, como trabajadoras tenemos derecho a reclamar a nuestro empleador que cumpla con esas condiciones pactadas y las respete en base al **principio de condición más beneficiosa**

- **Elementos del contrato de trabajo:**

- Libertad
- Retribuido
- Ajenidad
- Dependencia

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades por el que un trabajador o trabajadora presta **libremente** sus servicios, de **forma retribuida, por cuenta ajena** y de manera **dependiente**, esto es, dentro del ámbito de organización de una persona, física o jurídica, que se llama empresario o empleador.

Estos cuatro rasgos del contrato de trabajo nos ayuda a saber **cuando estamos ante un contrato de trabajo y cuando no**. Así, por ejemplo en ocasiones se nos ofrece un puesto de trabajo en el que uno de los requisitos es darse de alta en el régimen de

autónomos. En tales supuesto, debemos saber que no se nos está ofreciendo un contrato de trabajo en los términos en los que venimos hablando, sino que nuestra relación con la empresa se establecerá, muy probablemente, en base a un contrato de arrendamiento de servicios, al cual no son aplicables ninguno de los derechos y deberes regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, debemos saber que el contrato de trabajo **puede formalizarse tanto de manera verbal como por escrito**, de acuerdo con el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores (ET). No obstante, el apartado 2 de este mismo artículo determina que **deberán formalizarse siempre por escrito**:

- los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje,
- los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo,
- los contratos para la realización de una obra o servicio determinado,
- los contratos de trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Esto es importante, ya que, en caso de no observarse tal exigencia, se presumirá que el trabajador o la trabajadora está contratado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal cual queda reflejado en el artículo 8.2 del Estatuto.

En todo caso, **cualquiera de las parte podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral** (artículo 8.4 del Estatuto), teniendo en cuenta que por ley se entiende que existe contrato siempre que se pruebe que dichas prestaciones de servicio y retribuciones son reales y efectivas (artículo 8.1 del Estatuto)

- **El periodo de prueba:**

En primer lugar debemos saber que el periodo de prueba no es obligatorio. Por eso **para que exista un periodo de prueba este debe estar recogido en el contrato de trabajo que firmemos al incorporarnos a la empresa**. De no ser así, se entenderá que es inexistente.

El periodo de prueba se encuentra recogido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Este deja libertad a los convenios colectivos para que fijen la duración del periodo de prueba dentro de unos límites máximos que son:

1. Periodo de prueba máximo de **6 meses** para los técnicos titulados

2. Periodo de prueba máximo de **4 meses** para el resto de los trabajadores
3. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de **3 meses** para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Así, los Convenios Colectivos no podrán pactar periodos de prueba de una duración superior a los plazos anteriores y, en caso de que nuestro convenio no regule los periodos de prueba, serán estos plazos los que se nos aplicarán.

Otro dato importante que debemos saber es que **no se podrá concertar un periodo de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado ya las mismas funciones en la empresa, siendo indiferente la modalidad de contratación.**

→ Derechos y obligaciones de las partes durante el periodo de prueba:

El artículo 14.2 del Estatuto deja claro que durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de la plantilla, salvo los relacionados con la extinción del contrato de trabajo. Así, durante el periodo de prueba cualquiera de las partes –trabajadora o empresario- podrá resolver la relación laboral, en cualquier momento, sin tener que alegar ninguna causa y sin necesidad de preaviso.

En caso de que la relación laboral termine antes de finalizar el periodo de prueba el trabajador o trabajadora **no tiene derecho a indemnización por despido, pero si a la liquidación.** Esto es:

1. El salario de los días que hayamos trabajado.
2. La parte proporcional de las pagas extras.
3. La parte proporcional de las vacaciones

Una vez que ya conocemos la regulación básica sobre el contrato de trabajo en nuestro país, vamos a desarrollar brevemente los tipos de contratos que existen hoy en día en el mercado de trabajo y las diferencias que hay entre ellos.

MODALIDADES DE CONTRATOS.

EL CONTRATO INDEFINIDO

Definición y características generales: Es el modelo de contrato básico, referente de todos los demás. No nos referiremos a él especialmente puesto que sus características son las generales del contrato de trabajo que ya hemos explicado en el apartado anterior. Solo cabe destacar que es aquel que se concierta **sin establecer límites de tiempo** en la prestación de los servicios, lo cual no significa que sea vitalicio: el trabajador siempre puede disolver la relación laboral y el empresario puede hacerlo con justa causa.

Cláusulas específicas: Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación. En tales casos, estos incluirán una serie de cláusulas específicas dependiendo de las características propias de la modalidad de contrato ante la que nos encontremos. Así, un contrato indefinido puede ser:

- De personas con discapacidad
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- Para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- De apoyo a emprendedores
- De jóvenes por parte de microempresas y empresarios autónomos
- Para nuevos proyectos de emprendimiento joven
- A tiempo parcial con vinculación formativa
- Para trabajadores en situación de exclusión social.
- Para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo.
- Para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.
- Para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de subsidio por desempleo
- Para trabajadores procedentes de una ETT con un contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o contrato en prácticas
- Servicios del hogar familiar
- Trabajo en grupo

- Conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido
- Conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido.

En el siguiente enlace podéis ver todas las modalidades con sus características específicas.

http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/guia_contratos.pdf

CONTRATOS TEMPORALES

Definición características generales: Los contratos de duración determinada son aquellos en donde el fin de la relación laboral viene establecido de antemano. El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

Formalización: El contrato de trabajo temporal **se formalizará siempre por escrito**, salvo en los casos de contratos eventuales por circunstancias de la producción, con una duración inferior a 4 semanas y siempre y cuando se contrate al trabajador o trabajadora a jornada completa. En tales casos, el contrato se podrá formalizar de forma verbal.

Como ya explicamos en el primer apartado, de no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, se entenderá que el contrato es indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido: El artículo 15.2 del Estatuto establece que independientemente de la modalidad del contrato, adquirirán la condición de trabajadores fijos, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Así mismo se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley (artículo 15.3 ET), que veremos mas adelante, así como aquellos que no hayan sido formalizados por escrito tal y como lo exige la ley

Derechos y obligaciones de los trabajadores temporales: El artículo 15.5 del Estatuto establece que los trabajadores y trabajadoras temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras indefinidos/as, salvo en algunos casos en los que existan especificidades en función del tipo de contrato, sobre todo en aquello que tiene que ver con la extinción del contrato.

Además, el artículo 15.7 del Estatuto impone a la empresa el deber de informar a los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales sobre la existencia de vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores y trabajadoras. De igual forma, a través del Convenio Colectivo se podrán establecer mecanismo que faciliten el acceso efectivo de estos trabajadores y trabajadoras a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Extinción: Con carácter general los contratos temporales necesitan de la denuncia de cualquiera de las partes para su extinción. Denunciar se refiere a que tanto el trabajador o la trabajadora, como la empresa pueden, una vez que trascurra el plazo de finalización o se cumpla la condición que pone fin al contrato, comunicar a la otra parte este hecho.

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

1) Contrato por obra o servicio

Definición: El Estatuto se refiere a este tipo de contrato en su artículo 15. Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y **sustantividad propias** dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de **duración incierta.**

Sustantividad propia:

Que la obra o servicio tenga **sustantividad propia** dentro de la actividad de la empresa, significa que debe tener autonomía respecto de lo que es la actividad principal de la empresa. En caso de que no sea así, y la obra o servicio no pueda realizarse de manera independiente y autónoma de la actividad principal de la empresa, los trabajadores y trabajadoras deberán ser contratados indefinidamente.

→ **Fraude de ley:** De no cumplirse esta exigencia estaríamos ante un fraude de ley que puede ser denunciado ante la Inspección de Trabajo por los trabajadores y trabajadoras afectados o ante la jurisdicción social. En el supuesto de que la Inspección o los tribunales declarasen la existencia de un fraude de ley, los trabajadores adquirirán la condición de indefinidos.

Para evitar el fraude, el Estatuto otorga a los Convenios Colectivos la potestad de identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Duración incierta:

Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, no podrá superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

El contrato por obra o servicio puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización y contenido: El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

Extinción: El contrato finaliza cuando termina la obra o servicio. Cuando el contrato fuera superior a 1 año, la parte que denuncie su finalización debe notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte de la empresa de dicho plazo obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Conversión de el contrato por obra o servicio en indefinido: Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Junto a esta causa, también operan aquí las otras vistas con anterioridad: la falta de formalización

por escrito cuando así se exija, los supuestos de fraude de ley y cuando al trabajador no se le haya dado de alta en la Seguridad Social

Indemnización:

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, que actualmente es de 11 días por año trabajado. Esta cantidad quedará fijada en 12 días por año a partir del 1 de enero de 2015.

2) Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este es otro de los contratos que mas se dan en nuestro sistema laboral. Vamos a ver sus características y a advertir sobre posibles malos usos.

- Definición: El contrato eventual o por circunstancias de la producción tiene por objeto la contratación de trabajadores y trabajadoras para periodos temporales en los que hay picos de demanda o acumulación de trabajo en la empresa. También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses. A diferencia de los de obra o servicio, esta modalidad contractual puede utilizarse como forma de contratación para realizar la actividad principal de la empresa. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. En el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses. Los convenios colectivos podrán aumentar este período de referencia a dieciocho meses. En tal caso, la duración máxima del contrato no podrá exceder de las tres cuartas partes de dicho período de referencia.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

- Formalización: Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial. En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique, así como la duración y el trabajo a desarrollar.

- El papel del Convenio Colectivo: Al ser un contrato vinculado a las necesidades de la

producción, el Estatuto hace una regulación de mínimos y deja en manos de los Convenios Colectivos la determinación de cuestiones relativas a la duración máxima y el periodo durante el cual puede celebrarse. Por eso, dependiendo del Convenio Colectivo que rija para nuestra empresa, la regulación de estos contratos será mas o menos completa.

- **Posibles fraudes:** Es importante saber que estas circunstancias de la producción deben ser imprevistas, de lo contrario esta no debería ser la forma de contratación, sino la de fijo discontinuo. Un trabajador fijo discontinuo es aquél que disfruta de un contrato indefinido pero sólo es llamado a su puesto cuando es necesario.

- **Encadenamiento de contratos eventuales:** Es otro caso de uso fraudulento de estos contratos. En ocasiones se dan situaciones de encadenamientos de contratos eventuales durante largos periodos de tiempo, entre los que se dejan espacios de tiempo de 1 mes o dos meses, durante los cuales el trabajador o trabajadora cobra la prestación por desempleo. Pasado ese tiempo la empresa vuelve a llamar al trabajador o trabajadora, que se reincorpora a su mismo puesto con las mismas condiciones que antes. Con la reforma del Estatuto de los trabajadores de 2010, se introduce en el artículo 15.5 una nueva norma para evitar este tipo de fraudes.

Artículo 15.5 ET: “...los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos 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”

A partir de entonces, un trabajador que en periodo de 30 meses (2 años y medio) haya estado contratado durante mas de 24 meses (2 años) mediante dos o mas contratos temporales, sea cual sea su modalidad (obra o servicio, eventual, interinidad...), adquirirá la condición de trabajador o trabajadora fijo/a de la empresa. Para evitar el fraude, de echar al trabajador o trabajadora durante 1 o dos meses hasta que se le vuelve a llamar, el artículo dice expresamente “con o sin solución de continuidad”

3) Contrato de interinidad

Definición: El contrato de interinidad puede darse en dos casos:

- a) cuando haya que sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. Son casos de permisos, licencias, excedencias...pero no es el caso de las vacaciones no, porque son interrupciones del contrato, no suspensiones.
- b) cuando haya que cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Jornada: Con carácter general el trabajador deberá ser contratado a jornada completa, salvo en dos casos:

- a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en los apartados 4 y 5 del artículo 37 (permisos de maternidad/paternidad/lactancia y permisos para el cuidado de menores de 12 años o de personas con alguna discapacidad), o en aquellos otros supuestos en que se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Formalización: El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

Duración: La duración dependerá del supuesto que de lugar a la contratación. En el caso de sustitución de trabajadores con contratos suspendidos, el contrato puede durar hasta que se extingue el derecho al puesto del titular. En el caso de interinidad por falta de selección de un trabajador, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada

dicha duración máxima

Extinción: El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1. La reincorporación del trabajador sustituido.
2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Conversión en indefinido: las causas son las generales que operan para el resto de contratos temporales y que ya hemos reiterado anteriormente: falta de forma escrita, cuando al trabajador no se le dé de alta en la Seguridad Social, cuando se celebre en fraude de ley o cuando la prestación llegue a su fin y ninguna de las dos partes lo denuncie y el trabajador o trabajadora permanezca prestando sus servicios.