

Unidad Didáctica 3

El contrato de trabajo



Contenido

1. Sujetos y elementos del contrato de trabajo
2. Modalidades de contratación
3. Fomento del empleo y sus beneficios
4. El proceso de contratación

1. Sujetos y elementos del contrato de trabajo

Como todo contrato, se trata de un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho.

En el contrato de trabajo se fijan las características de la prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación laboral...

El contrato de trabajo es el acuerdo entre 2 personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de otra, el empresario, recibiendo a cambio una remuneración garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.

1.1. Elementos del contrato de trabajo

En todos los contratos existen 3 elementos esenciales, sin los cuales no sería válido: **consentimiento, objeto y causa**. Las características de estos elementos distinguen al contrato de trabajo de otros contratos.

Elementos esenciales	Concepto y características
Consentimiento	<p>Manifestación de la voluntad de las partes de celebrar un acuerdo o contrato. Es nulo el consentimiento prestado con violencia, intimidación o dolo, o si lo prestan personas sin la capacidad legal para darlo (menores de edad, personas con discapacidades mentales...).</p> <p>El consentimiento puede darse de forma verbal o por escrito.</p>
Objeto	<p>Es el trabajo prestado en ciertas condiciones (personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena) a cambio de un salario. El objeto ha de ser posible, y determinado.</p>
Causa	<p>La razón por la cual se concierta el contrato. En el de trabajo consiste en la voluntad de intercambiar trabajo por salario.</p>

1.2. Personas que intervienen en el contrato de trabajo

Las partes que intervienen en un contrato de trabajo son:

- El **trabajador** es la persona física o natural que desarrolla el trabajo.
- El **empresario** es la persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios a cambio de entregar un salario.

Ambas partes deben tener capacidad para llevar a cabo un contrato de trabajo válido.

La capacidad para contratar viene delimitada por la edad, la titulación, la ausencia de enfermedades o discapacidades de carácter físico o psíquico que incapaciten para contratar o para trabajar, y la nacionalidad.

Limitaciones para contratar y trabajar		
Trabajador	Edad	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de los 18 años puede contratar libremente. - Con 16 y 17 años requiere autorización de los padres o tutor legal, o estar emancipado. - No pueden trabajar los menores de 16 años, salvo en espectáculos públicos y previa autorización de la autoridad laboral por escrito y para acto determinado.
	Titulación	Se requiere la posesión de la adecuada titulación para el ejercicio de ciertas profesiones (médicos, arquitectos,...).
	Incapacidad	Cuando por sentencia judicial se dictamina la incapacidad para contratar o trabajar.
Empresario	Nacionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Extranjero no comunitarios. Requieren un permiso de trabajo, expedido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. - Extranjeros comunitarios. Gozan del derecho de libre circulación en la Unión Europea.
	Edad	<ul style="list-style-type: none"> - Pueden contratar libremente: <ul style="list-style-type: none"> - A partir de los 18 años. - Los mayores de 16 años emancipados o que hubieran obtenido el beneficio de la mayoría de edad concedido por el juez. - Los menores no emancipados pueden contratar representados por su padre, madre o, en su caso, tutor.
	Incapacidad	Las personas con discapacidad serán asistidas por su representante legal, según determine la sentencia.



Aplicación práctica

Una persona contrata con un albañil el alicatado de la cocina por un importe de 1.805 €, que se abonan previa entrega de la correspondiente factura legal ¿Se trata de un contrato de trabajo?

SOLUCIÓN

No existe una relación laboral, pues el trabajo prestado no es por cuenta ajena ni dependiente. Este albañil es un trabajador por cuenta propia (trabajador autónomo) y no trabaja para un empresario. Por tanto, no se trata de un contrato de trabajo de arrendamiento de obra, regulado por el Código Civil.



Aplicación práctica

El restaurante “El Mesón” quiere contratar a José Fernández, que tiene 16 años y no está emancipado ¿Puede contratarlo? ¿De qué modo?

SOLUCIÓN

Puede contratarlo, pero necesita la autorización del padre, madre o tutor legal.

Una vez iniciada la relación laboral, José Fernández podrá romperla sin necesidad de autorización de sus padres.



Normativa

Art. 6 y 7 del ET.

1.3. Otros elementos del contrato

Además de los elementos esenciales, se deben tener en cuenta otros que permitirán identificar los diferentes contratos de trabajo.

La forma

El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra.

Los contratos deben constar por escrito cuando así lo exige una disposición legal, tales como los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, indefinidos, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas, etc.

Los contratos que incumplan con esta obligación, se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

No obstante, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.



Normativa

Art. 8.1 y 2 del ET.

El contenido del contrato

Aquellos contratos de trabajo formalizados por escrito, con una duración superior a 4 semanas, y que no recojan los elementos esenciales del contrato y/o las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, el empre-

sario deberá informar al trabajador por escrito en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente.

En la elaboración del contrato de trabajo se deberán reflejar los siguientes datos:

- Identificación de la empresa, su domicilio social o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Si el trabajador prestara sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se hará constar estas circunstancias.
- Identificación del trabajador.
- Puesto de trabajo, grupo profesional a que pertenezca el trabajador, así como las funciones que desempeñará y dirección del centro del trabajo.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, si se trata de una relación temporal, su duración previsible.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, de qué modo se atribuyen y se determinan dichas vacaciones.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.
- Oficina de registro del contrato.
- Cláusulas adicionales.
- Firmas de las partes contratantes.

Desde el 1 de enero de 2014, los datos del contrato se van a estructurar en datos generales de la empresa y del trabajador, cláusulas generales sobre el puesto de trabajo (su duración, jornada, retribución, etc.), y cláusulas específicas que irán en función del contrato de trabajo a celebrar. Ya que se ha producido una simplificación administrativa de los 42 modelos de contratos de trabajo a un sistema de 4 grandes grupos de contratos: indefinido, temporales, formación y práctica, y en los cuáles se engloban todas las modalidades contractuales.

Dicha simplificación de los modelos de contrato de trabajo no conlleva una modificación en la regulación de los diferentes contratos, ni siquiera en sus

claves, ni bonificaciones, etc., simplemente se estructura la formalización de los mismos a través de un sistema de cláusulas adicionales que deberán ir eligiendo en función a las características de la empresa, del puesto de trabajo a cubrir y las características del futuro trabajador.

Para ayudar en la cumplimentación de los contratos de trabajo en sus diferentes cláusulas, el Servicio Público de Empleo ofrece:

- **Una guía:** cuyo contenido se estructura en función a las cuatro modalidades contractuales con sus diferentes cláusulas generales y específicas. También ofrece información sobre la normativa reguladora y los incentivos, con la finalidad de facilitar la cumplimentación del contrato y por lo tanto el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de contratación.
- Un asistente denominado **“Elige tu contrato en 5 pasos”** que a través de una serie de cuestiones irá concretando el tipo de contrato a celebrar y sus cláusulas.

Ambos elementos se podrán encontrar en la página Web del Servicio Público de Empleo en el apartado de **Empleo y Formación** y concretamente en la opción de **Contratos de trabajo**, tal como se muestra en la siguiente imagen:



Empleo y Formación

- Reforma del mercado laboral
- Políticas activas de empleo
- Formación profesional para el empleo
- Personas trabajadoras. Trámites de demanda (Cesta y Mellía)
- Empresas**
 - Contratos de trabajo**
 - Modalidades de contratos y descarga individual
 - Características de un contrato de trabajo
 - Guía de contratos
 - Resumen bonificaciones
 - Comunicar la contratación. Contrat@
 - Certificados de empresa. Certific@2

Contratos de trabajo

ASISTENTE DE CONTRATOS

El asistente te guiará paso a paso para proporcionarte la modalidad de contrato que más se ajuste a tus necesidades.

ELIGE TU CONTRATO EN 5 PASOS

Guía para la contratación

Aquí tienes a tu disposición la [Guía de contratos](#)

Modalidades de contrato

Puedes descargarlos directamente pulsando en el correspondiente enlace o bien utilizar el [asistente para la contratación](#).

[Indefinito](#) [Temporal](#) [Formación](#) [Prácticas](#)



Normativa

Art. 8.5 del ET.

1.4. El periodo de prueba

Es el periodo de tiempo durante el cual cualquiera de las partes (trabajador o empresario) puede dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización.

Características del período de prueba

Forma. El periodo de prueba debe constar por escrito en el contrato.

Duración máxima. Su duración máxima será la establecida en el Convenido colectivo aplicable. Si no se establece en dicho convenio colectivo, la duración no podrá exceder de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.:

- a. Técnicos titulados (para el ejercicio de su profesión se requiere disponer de titulación universitaria): 6 meses.
 - b. Resto de los trabajadores:
 - 3 meses, en empresas con menos de 25 trabajadores.
 - 2 meses, en empresas con 25 o más trabajadores.
-

Desde el 22 de diciembre del 2013, los contratos temporales de duración determinada de duración no superior a seis meses (regulados por el artículo 15 del ET), el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, excepto que se disponga otra cosa en convenio colectivo.



Aplicación práctica

“Intermetal S. L.” contrata por escrito a Macarena Ruiz (17 años) a jornada completa y por tiempo indefinido como auxiliar contable por 900 €/mes. Se establece como periodo de prueba el habitual en el sector. Identifique, enumere y analice los elementos de este contrato. La empresa dispone de una plantilla de 14 trabajadores.

SOLUCIÓN

- I **Consentimiento.** Lo prestan las partes del contrato (“Intermetal S. L.” y Macarena Ruiz). Al tener 17 años, también debe consentir su padre, madre o tutor legal.
 - I **Objeto.** Las tareas propias de los auxiliares administrativos a cambio de 900 €/mes.
 - I **Causa.** La razón por la que se suscribe el contrato es concertar un intercambio de trabajo por salario.
 - I **Forma.** El contrato es escrito, a jornada completa y por tiempo indefinido. En el contrato deben figurar los elementos esenciales y los contenidos de la prestación.
 - I **Periodo de prueba.** “Intermetal S. L.” cuenta con una plantilla de menos de 25 trabajadores por lo tanto el periodo de prueba será de 3 meses.
-



Normativa

Art. 14 del ET.

2. Modalidades de contratación

Con el objeto de conseguir una adaptación máxima entre las necesidades de la empresa y el trabajador existen diferentes modalidades de contrato que se presentarán a continuación.

Según la **duración del contrato** puede ser:

- **Indefinido o fijo:** cuando no existe fecha de finalización de la relación laboral.
- **De duración determinada o temporal:** cuando existe fecha de finalización.

Según la **jornada:**

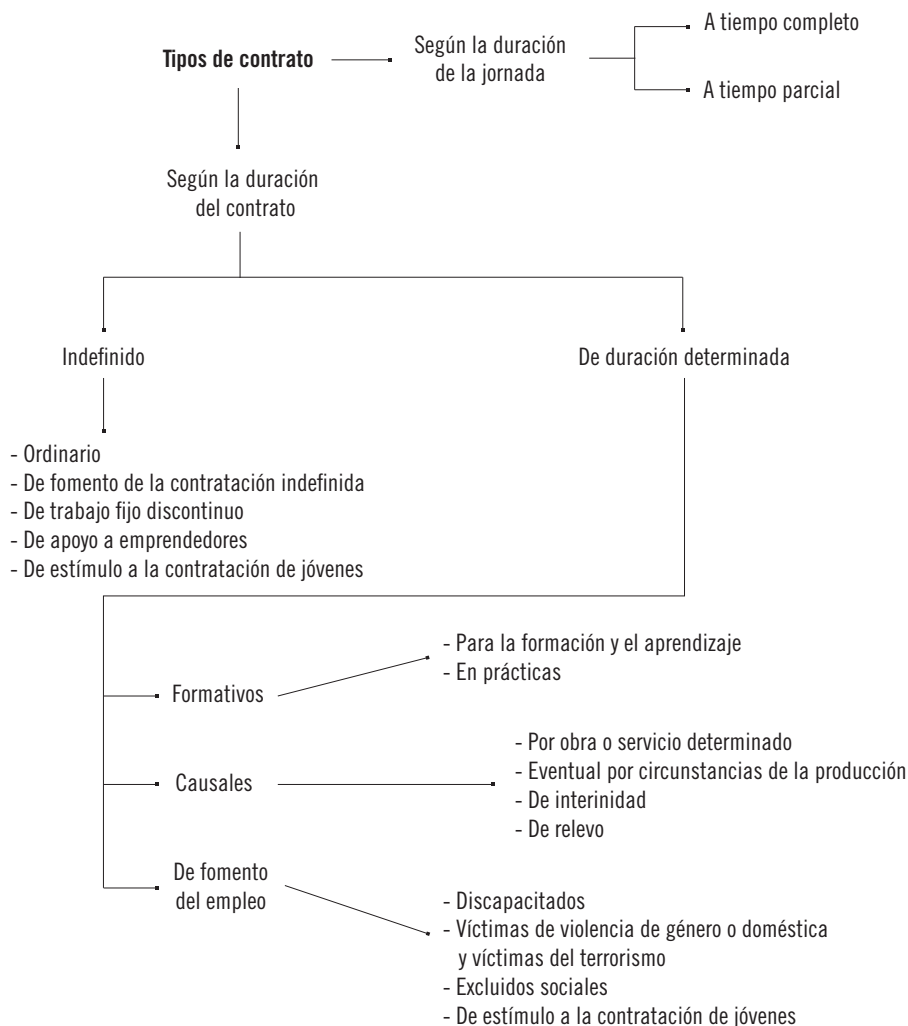
- **A tiempo completo:** se trabajan las horas habituales en la actividad de que se trate.
- **A tiempo parcial:** el número de horas de trabajo es inferior al de la jornada a tiempo completo.



Sabía que...

A partir del 22 de diciembre del 2013, por el art. 1.Uno del R.D. Ley 16/2013, se prohíbe la realización de horas extraordinarias para los contratos a tiempo parcial excepto para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Pero si podrán realizar horas complementarias previamente pactadas y las voluntarias, teniéndose en cuenta que la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

A continuación se muestra un esquema con los distintos tipos de contratos que se tratarán en la unidad didáctica.



2.1. Contratos de duración determinada

La temporalidad de los contratos de duración determinada viene justificada por el trabajo objeto de su contratación. Para poder celebrar este tipo de contrato es necesario que concurra la causa objetiva específicamente prevista como justificación de la temporalidad del contrato, no siendo suficiente con la voluntad de las partes a someter el contrato a una de sus modalidades temporales. Los supuestos en que pueden celebrarse estos contratos son:

- Para la realización de una obra o servicio determinados.
- Cuando lo exijan las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, contrato llamado “contrato eventual por circunstancias de la producción”.
- Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o de cubrir un puesto de trabajo vacante durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, contrato llamado “contrato de interinidad”.

Causales

Los tipos de contratos de duración determinada causales son los que se muestran a continuación.

a. Contrato para obra o servicio determinado

El objeto de este contrato es la realización de una obra, o la prestación de un servicio determinado, 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. Los Convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los Convenios de empresa, pueden identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

La duración será el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fija una duración o un término, estos deben considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente. La duración máxima no será superior a 3 años ampliable en 12 meses más por Convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por Convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurrido el plazo máximo, el trabajador adquirirá la condición de fijo y la empresa deberá facilitar un documento justificativo de esta nueva situación, en un plazo de 10 días. Respecto a la forma debe realizarse necesariamente por escrito. En el contrato se debe especificar el carácter temporal de la contratación e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a realizar. En cuanto a la jornada el contrato para obra o servicio determinado puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.



Normativa

Art. 15.1.a) del ET.

b. Contrato eventual por circunstancia de la producción

Su objeto es atender circunstancias de la producción, acumulación de tareas, excesos de pedidos y situaciones similares.

La duración será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, y por convenio colectivo la duración puede ser hasta 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, una duración de las $\frac{3}{4}$ partes del periodo con límite de 12 meses. Se podrá formalizar una única prórroga.

El contrato se realizará por escrito salvo que la duración sea inferior a 28 días y este sea a jornada completa. Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.



Normativa

Art. 15.1.b) del ET.

c. Contrato de interinidad

Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, Convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a 3 meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

La jornada podrá ser a tiempo completo o parcial.



Normativa

Art. 15.1.c) del ET.

d. Contrato de relevo

Este contrato se celebrará para sustituir a un trabajador que acceda a la jubilación parcial, con un trabajador inscrito como desempleado o que ya se encontrará trabajando en la empresa con un contrato de duración determinada. El contrato se deberá realizar por escrito en su correspondiente modelo oficial, identificándose el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

La duración del contrato podrá ser indefinida, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación o hasta que el trabajador sustituido se jubile definitivamente tras haber cumplido la edad de jubilación con anterioridad.

Dicho contrato se podrá celebrar tanto a jornada completa o como a tiempo parcial. En este último supuesto, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.



Sabía que...

Con anterioridad al 15 de marzo de 2013 la edad de jubilación parcial era a los 61 años y tras la publicación del R.D. Ley 5/2013 se da nueva redacción al art. 166 de la LGSS, exigiéndose al trabajador que desee acceder a la jubilación parcial tener una determinada edad y unos determinados periodos de cotización, de forma que actualmente podrá acceder a la jubilación parcial quienes:

- Tengan una edad de 61 años o 61 años y un mes, y una cotización de 33 años y 3 meses o más.
- Tengan una edad de 61 años y dos meses, y una cotización de 33 años.

Estos requisitos irán incrementándose anualmente hasta el año 2027, año en el que podrán optar a la jubilación parcial quienes:

- Tengan una edad de 63 años y una cotización de 36 años y 6 meses.
- Tengan una edad de 65 años y una cotización de 33 años.



Normativa

Art. 12.6 del ET
Art. 166 de la LGSS

Contratos formativos

Los contratos formativos son contratos temporales, cuyo objetivos son:

- Favorecer la inserción profesional de trabajadores con una formación académica a través de la celebración de un contrato en prácticas,
- La formación teórica-práctica de jóvenes carentes de titulación o certificado de profesionalidad a través de la celebración de un contrato para la formación y el aprendizaje.

a. Contrato en prácticas

El objeto de este contrato es la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las empresas podrán celebrar un contrato en prácticas con aquellos trabajadores que se encuentren en posesión de:

- Título universitario.
- Título de Formación Profesional de grado medio o superior.
- Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, según las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente.
- Certificado de Profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Con la entrada en vigor del RD Ley 16/2013 y desde el 23 de diciembre de 2013, se podrá celebrar un contrato de puesta a disposición con una ETT, de cesión de un trabajador con un contrato en prácticas, para los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar el citado contrato conforme a lo dispuesto en el art. 11.1 del ET.

Se establece como requisito que no hayan transcurrido, desde la terminación de los estudios, más de 5 años o de 7 cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad. Aunque con la aprobación de la Ley de emprendedores por Ley 11/2013 y desde el 24 de febrero de 2013 hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, se podrá celebrar un contrato en prácticas para el primer empleo, para aquellos jóvenes menores de treinta años en posesión de alguno de los citados títulos, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

Respecto a la **duración**, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, dentro de estos límites, los Convenio colectivos de ámbito sectorial podrá determinar la duración del contrato. La jornada puede ser a tiempo completo o parcial.



Nota

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La **retribución** del trabajador, será fijada por Convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% el 1^{er} año o al 75% el 2^o año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario podrá ser inferior al SMI.

El empresario deberá tener en cuenta:

- Que ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años por la misma titulación o Certificado de Profesionalidad.
- Tampoco podrá tener contrato en prácticas por tiempo superior a 2 años para el mismo puesto de trabajo dentro de la empresa, aunque disponga de distinta titulación o distinto Certificado de Profesionalidad.
- A efectos de lo expuesto, no tendrá la consideración de la misma titulación, los títulos de grado, master y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios. Salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- Que con la aprobación de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y desde el 24 de febrero de 2013, se suprime la imposibilidad de las empresas de celebrar un contrato en prácticas en base a un Certificado de Profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación y el aprendizaje celebrado anteriormente con la misma empresa.

Los **periodos de prueba** para estos contratos nunca podrán superar:

- 1 mes para aquellos contratos celebrados con trabajadores que posean un título de grado medio o de Certificado de Profesionalidad de nivel 1 o 2.
- 2 meses para aquellos contratos celebrados con trabajadores que posean un título de grado superior o de Certificado de Profesionalidad de nivel 3.



Normativa

Art.11.1 del ET.

b. Contrato para la formación y el aprendizaje

El objeto del contrato es la obtención de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio de trabajadores que se encuentran al principio de su vida laboral, estableciendo en su regulación, una edad por encima de la cual no es posible contratar para la formación. Dicho contrato se dirige a jóvenes que carezcan de titulación o Certificado de Profesionalidad.

Con la aprobación de la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, y desde el 24 de febrero de 2013 se podrá celebrar un contrato de puesta a disposición con una ETT, de cesión de un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje, en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar el citado contrato conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

El contrato para la formación y el aprendizaje se podrán celebrar con trabajadores **mayores de 16 años y menores de 25 años**. No obstante, con carácter transitorio, se señala que hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, van a poder celebrarse con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación dicho límite

máximo de edad. El límite máximo de edad no será objeto de aplicación a los contratos celebrados con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007. Dichos contratos tendrán una **duración mínima de 1 año y máxima de 3 años**, aunque por convenio colectivo se podrán establecer distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años. Aquellos contratos que se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima legal, podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces.



Nota

El límite de edad y duración máxima establecidos para este tipo de contratos no será de aplicación para los contratos celebrados en el marco de las acciones y medidas de las políticas activas de empleo en el ámbito de las oportunidades de empleo y formación (Ley 56/2003 art.25.1.d).

Se podrá compatibilizar el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de formación. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75%, durante el 1^{er} año, o al 85%, durante el 2^o y 3^{er} año, de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Una vez finalizada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo la misma modalidad por la misma o distinta empresa excepto cuando la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

Se podrán acoger a esta modalidad contractual aquellos trabajadores que cursen Formación Profesional del sistema educativo.

El trabajador debe recibir la **formación inherente al contrato**, a través de:

- Un centro formativo de la red.
- O por la propia empresa si dispone de las instalaciones y el personal adecuado a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato.



Sabía que...

El 10 de noviembre del 2012 entró en vigor el Real Decreto 1529/2012, texto que pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, y que ha sido objeto de desarrollo por la Orden ESS/2518/2013, por la que también se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, así como las cuantías máximas que se podrán bonificar y los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas a las que se apliquen las citadas bonificaciones.

La retribución del trabajador se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y en ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán derecho a la cobertura de todas contingencias, incluido el desempleo y también tendrán derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. No se producirá interrupción de la duración de los contratos en situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, paternidad, etc.

Las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 o 100% de todas las cuotas, en función de la plantilla de la empresa, por los contratos y sus prórrogas que se formalicen con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo. Los trabajadores también tendrán una bonificación del 100% de las cuotas a la seguridad social, durante el

contrato y sus prórrogas. Por lo tanto la celebración de esta modalidad contractual dará lugar a las siguientes reducciones:

REDUCCIONES PARA LA EMPRESA	
Plantilla < 250 trabajadores	Plantilla ≥ 250 trabajadores
Reducción 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (contingencias comunes, AT y EP, desempleo, FOGASA y Formación Profesional).	Reducción 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (contingencias comunes, AT y EP, desempleo, FOGASA y Formación Profesional).
Reducción del 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social.	

Para aquellas empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una **reducción en la cuota empresarial** a la Seguridad Social de 1.500 €/año, durante 3 años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 €/año. También tendrán derecho a dichos incentivos las empresas usuarias que transforme en indefinidos lo contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición.

Desapareciendo el requisito para la transformación del incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.



Nota

Las reducciones previstas en el art. 3.2 de la Ley 3/2012 no serán de aplicación en los contratos para la formación y el aprendizaje cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003.



Normativa

Art. 11.2 del ET.

Art.3 y DA 1ª de la Ley 3/2012.

DT 13ª de la Ley 3/2012.

Encadenamiento de contratos temporales

Como medida para reducir la temporalidad en el empleo, se incorporó a la normativa laboral una regla que prohibía el encadenamiento sucesivo de contratos temporales en un plazo de tiempo determinado.

Dicha regla ha sido objeto de sucesivos cambios con las diferentes reformas laborales que se han producido en los últimos años en nuestro país.

De forma que adquirirá la condición de trabajador fijo, quienes en un periodo de 30 meses presten sus servicios por un plazo superior a 24 meses, mediante dos o más contratos temporales, teniéndose en cuenta que:

- La contratación sea para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- La contratación sea con la misma empresa o grupo de empresas.
- Podrán celebrarse directamente con la empresa o mediante una puesta a disposición por la ETT.

Esta regla ha sufrido una suspensión temporal (por R. D.-ley 10/2011 modificado con posterioridad por Ley 3/2012), de forma que quedará excluido del cómputo del plazo de 24 meses dentro del periodo de 30 meses, el tiempo de trabajo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. Es decir, desde el 1 de enero de 2013 se debe tener en cuenta la reanudación del cómputo del citado plazo de 24 meses en un periodo de 30 meses.



Ejemplo

Sr. Pérez lleva prestando servicios a la empresa Crisur S.L. desde el 1.5.2010. Durante dicho periodo se han celebrados dos contratos temporales para diferentes grupos profesionales, sin interrupción en el tiempo. Llegado el 31 de agosto de 2013 ¿qué consecuencias tiene para la empresa?

Crisur deberá tener en cuenta que el Sr. Pérez hasta el 31 de agosto de 2011, fecha en la cual se suspende la regla de encadenamiento de contratos temporales, lleva trabajado un periodo de 16 meses y que desde el 1 de enero de 2013, se reanuda el cómputo de las 24 mensualidades, y tan solo le restan 8 meses. De forma que de continuar la relación laboral el 1 de septiembre, el Sr. Pérez adquirirá la condición de fijo.



Normativa

Art.15.5 ET.

2.2. Contratos de duración indefinida

En la actualidad existen distintas modalidades de contratos de duración indefinida, y algunos de ellos generan diferentes incentivos para la empresa, tal como se estudiará más adelante.

En primer lugar, se encuentran los **contratos indefinidos** que regulan la relación laboral común u ordinaria, de forma que será la forma elegida por las empresas en todas aquellas contrataciones en las cuales, las causas para la celebración de un contrato temporal no estén bien definidas. De forma que el Estatuto de los Trabajadores, establece que se adquirirá la condición de trabajador fijo en los siguientes supuestos:

- Cuando no hubiera causado alta el trabajador en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo excepciones.
- Cuando se celebra un contrato temporal en fraude de ley.

Los contratos indefinidos podrán ser tanto a jornada completa como a jornada parcial y se podrá celebrar por escrito o de palabra, aunque cualquiera de las partes podrá exigir que se realice por escrito.

Otra modalidad de contrato indefinido es el contrato de **fijos-discontinuos**, que es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, y en los supuestos de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente.

Estos contratos podrán tener una jornada completa o parcial y se formalizarán por escrito, especificándose la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada, la distribución horaria, así como la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.



Normativa

Art. 15.1 y 8 del ET

2.3. Trabajo a distancia

El contrato de trabajo a distancia es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador, o en el lugar elegido libremente por este, y sin vigilancia del empresario.

Las características primordiales del trabajo a domicilio son:

- La ausencia de un centro de trabajo organizado bajo la dirección y responsabilidad del empresario.
- La dispersión de los trabajadores.

A partir del 12 de febrero de 2012, se introduce modificaciones en la regulación de dicho contrato, ahora llamado trabajo a distancia, que va a suponer una modificación de la ordenación tradicional del trabajo a domicilio, quedando ahora regulados los derechos y obligaciones aplicables al trabajo a distancia basado en el uso continuado de las nuevas tecnologías.

Tiene la consideración de trabajo a distancia aquel:

- Que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- El art. 8.2 del ET establece que los contratos de trabajo para los trabajadores que trabajen a distancia se deberán formalizar por escrito.
- Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tiene derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- El empresario debe establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la Formación Profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, debe informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

- Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo. Los trabajadores a distancia pueden ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el ET, a estos efectos dichos trabajadores deben estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Con el trabajo a distancia, se pretende favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementando las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.



Normativa

Art.13 del ET.

Art. 8.2 ET.

3. Fomento del empleo y sus beneficios

Dentro de los contratos de fomento del empleo existen tanto contratos de duración determinada como de duración indefinida, y qué en función del colectivo de trabajadores cuya inserción en la vida laboral se pretenda, dará lugar a una serie de beneficios para la empresa, ya sea en materia de bonificaciones en las cuotas sociales o incentivos fiscales.

A continuación se muestra un estudio de los diferentes contratos de fomento de empleo de mayor relevancia, en función del colectivo de trabajadores y de la norma reguladora.

3.1. Trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género o domésticas y víctimas del terrorismo.

Se podrá celebrar un contrato temporal o indefinido, ya sea a jornada completa o parcial, y se deberá celebrar por escrito, para su posterior comunicación al SEPE en el plazo de los 10 días siguientes.

Los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener acreditada la condición de víctimas de violencia de género o doméstica, víctimas del terrorismo, o trabajadores en situación de exclusión social, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- No tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario.
- No haber estado vinculado a la empresa con contratos temporales o indefinidos en determinados plazos de tiempo.
- Que el trabajador no haya finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, salvo excepciones.

Para que las empresas puedan aplicar las bonificaciones que se muestran a continuación, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

Dichas empresas tendrán derecho a la aplicación de las siguientes bonificaciones en las cuotas sociales.

BONIFICACIONES LEY 43/2006 QUE SE MANTIENEN SEGÚN DT 6º.2.c) R.D. Ley 20/2012

Colectivo	Tipo de contrato	Cuantía anual(en euros)	Duración
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4 Ley 43/2006)	Indefinidos	1.500 ⁽¹⁾	4 años
	Temporales	600	Toda la vigencia del contrato
Víctimas del terrorismo (art. 2.4.Bis Ley 43/2006)	Indefinidos	1.500	4 años
	Temporales	600	Toda la vigencia del contrato
Trabajadores en situación de exclusión social (art. 2.5 Ley 43/2006).	Indefinidos	600	4 años
	Temporales	500	Vigencia del contrato

(1) Por DF 1º del R.D. 1917/2008 la bonificación de 850 pasó a ser 1.500 a partir del 11.12.2008.



Aplicación práctica

Luis Espinosa, de 35 años, ha formalizado un contrato de 6 meses como instalador eléctrico (es técnico en equipos e instalaciones electrotécnicas). Pretenden pagarle lo mínimo posible, pues al carecer de experiencia debe practicar sus conocimientos y adaptarse al puesto.

Identifique el tipo de contrato de trabajo que le corresponde y analice sus elementos.

SOLUCIÓN

■ Requisitos de los trabajadores:

- **Titulación adecuada:** Luis Espinosa está en posesión de un título de Formación Profesional Específica (Técnico en equipos e instalaciones electrotécnicas) y se le contrata como instalador eléctrico, por lo cual pondrá en práctica los conocimientos adquiridos.
- **Período desde la obtención de la titulación:** no han debido transcurrir más de 5 años desde que obtuvo el título o 7 años si Luis es discapacitado.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

- | Duración: le han formalizado el contrato con la duración mínima, 6 meses.
- | Jornada: puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- | Retribución: se indica que pretenden abonarle lo mínimo posible (precisamente, ello nos induce a formalizarle un contrato en prácticas).

Deberá abonarle lo establecido en el Convenio colectivo aplicable. En su defecto, durante el primer o segundo año del contrato, respectivamente, el 60% o el 75% del salario fijado en el convenio para su profesión y categoría. Como mínimo se le deberá abonar el SMI (Salario Mínimo Interprofesional).

- | **Período de prueba:** puede establecerse un período de 1 mes, al ser titulado de grado medio, pero debe constar por escrito en el contrato.

Se está ante el caso de un contrato en prácticas.



Aplicación práctica

“Distribuciones Transa S. L.”, tras varias bajas sin cubrir en el departamento administrativo, se encuentra con un atraso considerable en el archivo general de la empresa.

Deciden contratar a un administrativo/a para ayudar a poner el archivo al día, pero no sabe qué modalidad contractual utilizar ¿Qué sería recomendable?

SOLUCIÓN

Se le podría recomendar que formalizaran un **contrato eventual por circunstancias de la producción**, por acumulación de tareas.

3.2. Trabajadores con discapacidad

Se podrá celebrar un contrato temporal o indefinido, ya sea a jornada completa o parcial, y se deberá realizar por escrito, para su posterior comunicación al SEPE en el plazo de los 10 días siguientes. En los supuestos de contratación

temporal la duración de los mismos podrá ir desde doce meses hasta tres años y sus prórrogas no podrán ser inferior a doce meses.

Los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tener reconocido por el Organismo competente una discapacidad con un grado igual o superior al 33%, o ser pensionistas de la Seguridad Social con una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- No haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas con contratos indefinidos en los veinticuatro meses anteriores.
- Que el trabajador no haya finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, salvo excepciones.

Para que las empresas puedan aplicar las bonificaciones que se muestran a continuación, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Los trabajadores discapacitados que se contraten serán ofrecidos por la correspondiente Oficina de Empleo.
- La empresa deberá acompañar a la solicitud de alta, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, el certificado de minusvalía.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.
- En los contratos indefinidos las empresas estarán obligadas a mantener la estabilidad de los trabajadores discapacitados por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- Por la celebración de un contrato indefinido, las empresas tendrán derecho a la aplicación de una deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cuantía de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapaci-

dad, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

BONIFICACIONES LEY 43/2006 QUE SE MANTIENEN SEGÚN DT 6ª.2.c) R.D. Ley 20/2012					
Contratos indefinidos (art. 2.2)		Mujeres con discapacidad (art. 2.2.3)	Personas mayores de 45 años (art. 2.2.3)		Duración
En general	4.500	5.350	5.700		Toda la vigencia del contrato
Discapacidad severa	5.100	5.950	6.300		
Contratos temporales (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
Discapacidad severa	4.100	4.700	4.700	5.300	

Las empresas calificadas como **Centro Especial de Empleo**, que contraten personas con discapacidad con un contrato indefinido o temporal tendrán derecho a la aplicación durante toda la vigencia del contrato una deducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

3.3. Contrato de apoyo a los emprendedores

Con la entrada en vigor del R. D.-ley 3/2012 y con posterioridad con la Ley 3/2012, el Gobierno pretende potenciar la actividad empresarial de Pymes y autónomos y la contratación indefinida a los jóvenes, estableciendo un conjunto de medidas tales como el **nuevo contrato de apoyo a los emprendedores** que incorpora un conjunto de incentivos fiscales y de bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, al mismo tiempo que se deroga el contrato para el fomento de la contratación indefinida y el régimen de bonificaciones por reincorporación de mujeres tras la suspensión por maternidad o excedencia, existentes hasta el momento.



Sabía que...

A partir del 22 de diciembre del 2013 y por el art. 2 del R.D. Ley 16/2013 que modifica la Ley 3/2012, los contratos de apoyo a los emprendedores se hace extensible a los contratos a tiempo parcial. De forma que las empresas que cumplan los requisitos podrán acceder a las bonificaciones e incentivos fiscales, que se estudian seguidamente, en proporción a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores en plantilla podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores, que tendrá una duración indefinida y a jornada completa, exigiéndose que el trabajador este inscrito en la Oficina de Empleo, en aquellos supuestos de aplicación de bonificaciones por la empresa.

Estos contratos tendrán un período de prueba un año y no se podrá exigir a los trabajadores que hayan desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad.

Para que las empresas puedan aplicar las bonificaciones que se muestran a continuación, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Las empresas que lleven a cabo decisiones extintivas improcedentes, no podrán concertar este contrato en el plazo de los seis meses siguientes, para la cobertura de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- Deberá mantener el empleo del trabajador contratado por un periodo mínimo de 3 años y mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso contrario deberá reintegrar los incentivos aplicados.

Por lo tanto, las bonificaciones existentes tras la publicación de dichas normativas son las siguientes:

Colectivo	Cuantía anual (¹)		Duración/normativa
	Mujeres en ocupaciones sub-representadas	Resto colectivo	
Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive	1º Año	1.100	3 años Art. 4 R.D-ley 3/2012 y Ley 3/2012
	2º Año	1.200	
	3º Año	1.300	
Mayores de 45 años	1.500	1.300	

(¹) Para los contratos a tiempo parcial, el importe irá en función a la proporción de la jornada de trabajo pactada.

Además de las citadas bonificaciones, las pymes y autónomos podrán optar a los siguientes incentivos fiscales:

- Por la contratación por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores del **primer trabajador** de la plantilla de la empresa, que sea menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra del impuesto (IRPF o Impuesto sobre sociedades, dependiendo de la forma jurídica de la empresa) la cantidad de 3.000 €.
- Aquellas empresas que tengan una **plantilla inferior a 50 trabajadores** y celebren un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, con desempleados beneficiarios de una prestación contributiva podrán deducir un 50% de la cuota íntegra del menor de los siguientes importes:
 - El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Para la aplicación de esta deducción se requiere un incremento de la plantilla media total de la entidad tal como se indica en el art. 43 de la LIS y que el trabajador contratado hubiera percibido la prestación por desempleo durante, al menos, 3 meses antes del inicio de la relación laboral.

3.4. Contratos para el estímulo de la contratación laboral

Con la aprobación y publicación de R. D. Ley 4/2013 y con posterioridad su correspondiente Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, se aprueban nuevas modalidades contractuales para el estímulo de la contratación laboral, tanto temporal como indefinida.

COLECTIVO: Jóvenes menores de 30 años (art. 10)	
Descripción	Beneficios
Contrato indefinido a tiempo completo o parcial, llevados a cabo por autónomos o empresas con una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores.	Reducción 100% cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año.
COLECTIVO: Desempleados de 45 o más años, inscritos como desempleados al menos de 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación o beneficiarios de programa recualificación que agoten la protección por desempleo (art. 11)	
Descripción	Beneficios
Contrato indefinido a tiempo completo o parcial, llevados a cabo por autónomos menores de 30 años y sin trabajadores asalariados.	Reducción del 100% de la cotización durante el primer año en la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta.
COLECTIVO: Jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral o con experiencia inferior a 3 meses (arts. 9 y 12)	
Descripción	Beneficios
Contrato indefinido o de duración determinada, a tiempo parcial con vinculación formativa simultánea o justificación de haberla recibido en los 6 meses anteriores. Deberán:	Reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes, del:
<ul style="list-style-type: none"> - Ser desempleado e inscritos en la oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 meses anteriores. - Proceder de otro sector de actividad⁽¹⁾. - Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% para empresas con menos de 250 trabajadores. - 75% para empresas con más de 250 trabajadores.

Continúa en página siguiente >>

<< Viene de página anterior

COLECTIVO: Jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral o con experiencia inferior a 3 meses (arts. 9 y 12)

Descripción	Beneficios
Contrato eventual de primer empleo con una jornada completa o parcial superior al 75% y de una duración mínima de 3 meses o máxima de 6 meses. Cabrá una única prórroga, sin que la duración total supere la duración máxima, cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima	Al vencimiento del contrato se podrá transformar a indefinido, obteniendo una bonificación en las cuotas empresariales a la S.S. durante 3 años de: - 500 €/año para hombres. - 700 €/año para mujeres.

* Estas medidas serán objeto de aplicación hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%, de acuerdo a lo establecido en la DT 1ª de la citada Ley.

* Para poder acogerse a estas medidas, las empresas deberán cumplir determinados requisitos en materia de mantenimiento del empleo, decisiones extintivas y formalización escrita de los contratos.

(¹) A estos efectos se entenderá por sector de actividades el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).

3.5. Contrato indefinido ‘Tarifa plana’

Las empresas o autónomos, con independencia de su tamaño, que contraten a un nuevo trabajador indefinido cotizarán por contingencias comunes a la Seguridad Social un importe de 100 € al mes durante los primeros dos años, cotizando por el resto de contingencias (desempleo, FOGASA y formación profesional), tal como se establece en la Orden ESS/106/2014.

Al trabajador se le continuará deduciendo sus aportaciones a la cotización de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

Para ello se requiere que la empresa cumpla los siguientes requisitos:

- Estar al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- No existan despidos colectivos ni despidos individuales que sean declarados improcedentes en los seis meses anteriores a la contratación.
- La nueva contratación deberá suponer un incremento de la plantilla.

Las empresas deberán mantener dicha contratación por una duración mínima de 3 años y de extinguirse con anterioridad, estas deberán reintegrar todos los beneficios aplicados.

3.6. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y eventual primer empleo en indefinidos

Aquellas empresas que transformen en indefinidos los contratos en prácticas, de relevo y los contratos eventuales de primer empleo joven, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tienen derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años, de:

- Para el colectivo de **hombres**: 41,67 €/mes (500 €/año).
- Para el colectivo de **mujeres**: 58,33 €/mes (700 €/año).

Desde el 22 de diciembre de 2013, las empresas usuarias que tengan contratado un trabajador con un contrato en práctica de puesta a disposición de una ETT, y llegada la fecha fin del mismo, tendrán derecho a concertar con dicho trabajador un contrato de trabajo bonificado por tiempo indefinido, con las anteriores bonificaciones.

Para ellos los trabajadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El contrato que se vaya a transformar deberá estar suscrito y en vigor. En el supuesto de transformación de un contrato eventual de primer empleo joven, se puede transformar a la finalización de su duración inicial de tres meses mínimos de duración.
- No tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario, salvo excepciones.

Para aplicar las citadas bonificaciones, las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Encontrarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad social.

- De tratarse de una transformación de un contrato eventual de primer empleo, también se exige a la empresa el mantenimiento del empleo alcanzado con dicha contratación en un periodo de 12 meses.
- Dichas bonificaciones serán de aplicación en las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación, excepto en los supuestos contratación eventual de primer empleo joven.

4. El proceso de contratación

Se han visto los elementos del contrato de trabajo y su diferente tipología. Ahora es el momento de conocer cuáles son las tareas y los trámites relacionados con la formalización del contrato, los documentos asociados a estas y los organismos implicados.

Tarea/Trámite	Organismo	Descripción
Elección de la modalidad de contratación		Debe elegirse la modalidad de contratación más adecuada en función de las necesidades de la empresa (perfil profesional, perspectivas de futuro...) y de las ventajas de cada tipo de contrato (bonificaciones, subvenciones...).
Redacción del contrato		Con carácter general, el contrato se deducirá por escrito. Es necesario incluir los datos de la empresa y de la persona que la representa, los datos del centro de trabajo, los datos del trabajador, el puesto de trabajo, grupo profesional, la jornada, el horario, la duración de las vacaciones, la retribución y la duración del contrato.
Entrega de la copia básica del contrato	Representantes de los trabajadores	El empresario debe comunicar la contratación a los representantes de los trabajadores mediante una copia básica que contendrá los principales datos del contrato y del trabajador. No constarán aquellos que afectan a la intimidad de éste (domicilio, estado civil, teléfono...).
Comunicación de la contratación	Servicio Público de Empleo Estatal	El empresario tiene un plazo de 10 días para registrar en el SPEE todos los contratos que se formalicen por escrito.
Afiliación y alta	Seguridad Social	Como se verá más adelante, el empresario debe presentar la solicitud de alta de trabajador en la Seguridad Social antes de que este comience la prestación laboral. Además, si un trabajador es contratado por primera vez, debe ser afiliado.

Para tener una información actualizada sobre la gestión de contratación es conveniente consultar la información disponible en los organismos oficiales, como el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como sus respectivas páginas web.



Aplicación práctica

La empresa “Blanypa S.A.” decide contratar a María Ruiz López como contable mediante un contrato de trabajo de duración determinada, por jornada completa, eventual por las circunstancias de la producción ¿Dónde y cómo puede obtener el modelo de contrato?

SOLUCIÓN

Puede obtener el modelo de contrato correspondiente en una oficina del SPEE, o imprimirlo directamente desde la página web de dicha entidad.



Ejercicios de repaso y autoevaluación

1. Enumere los elementos esenciales del contrato de trabajo y cite las características.

2. Una empresa quiere contratar a un obrero magrebí y a otro alemán. Razone si puede contratar libremente.

3. Anselmo Miranda (30 años) firma un contrato con “Construct S. L.”, para que, a cambio del salario establecido en el convenio, trabaje durante 2 meses, 40 h semanales como albañil, oficial de primera. Se fija un período de prueba de 1 mes. Identifique, enumere y analice los elementos del contrato.

4. Enumere las distintas modalidades de contratos de duración determinada causales.

5. ¿Se le podría realizar un contrato en prácticas a un chico que ha cursado y obtenido el título de bachillerato?

6. ¿Cuáles son los requisitos que se exigen a un trabajador en un contrato para la formación?

7. Cite 3 colectivos de trabajadores a los que se pueda realizar un contrato indefinido con bonificación.

8. Ordene las siguientes tareas o trámites de la contratación: a) comunicación al SPEE; b) elección del tipo de contrato; c) entrega de la copia básica; d) redacción del contrato; e) afiliación; f) alta en la Seguridad Social.
