



LEGALITAS.COM

MANUAL DE SUPERVIVENCIA JURÍDICA

CONTRATOS DE TRABAJO



LEGÁLITAS es la compañía líder en SEGUROS y SERVICIOS jurídicos para particulares, autónomos y pymes, trabajando para reconocidas compañías, muchas cotizadas en Bolsa y con presencia internacional (sector Banca, Seguros, Telecomunicaciones, Automoción,...), y para diferentes Administraciones Públicas.

Desde siempre nos hemos esforzado en acercar la figura del abogado al ciudadano, prestando un servicio de calidad a un precio razonable.

En este sentido, ponemos a su disposición una colección de **MANUALES DE SUPERVIVENCIA JURÍDICA**, para que cualquier persona ajena al mundo de la abogacía, tenga la oportunidad de saber cuáles son sus **derechos y deberes en diferentes aspectos de la vida**: comunidad de vecinos, vehículo, familia, uso de internet, etcétera.

La lectura de este manual le ayudará a **sobrevivir jurídicamente** en un entorno en el que cada vez es más necesaria la presencia de un abogado, las 24 horas al día, 365 días al año. Si después de haberlo hecho, todavía le quedan preguntas sin responder, le invitamos a llamar a Legálitas para que puedan ser resueltas. Contamos con más de 800 abogados expertos dispuestos a ayudarle.

Gracias a este manual de supervivencia, esperamos que consiga entender el porqué de lo que pasa.

Manual de Supervivencia Jurídica

CONTRATOS DE TRABAJO

➤ **Contratos indefinidos**

➤ **Contratos temporales**

- Contrato de trabajo por obra y servicio determinado
- Contrato Eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de sustitución
- Otros tipos de contratos temporales

➤ **Contratos en prácticas**

➤ **Contratos para la formación y el aprendizaje**

Los contratos de trabajo los dividimos principalmente en **cuatro categorías**: contratos indefinidos, contratos temporales, contratos en prácticas y contratos en formación y aprendizaje.

CONTRATOS INDEFINIDOS

Los contratos indefinidos son aquellos que **no tienen establecido un límite de tiempo** en la prestación de un servicio, por ello, son los más adecuados para ofrecer al trabajador una **estabilidad** y un **compromiso**.



Este contrato solo se romperá en caso de que lo decida la empresa o el propio trabajador.

Se suele utilizar de forma frecuente el **contrato fijo-discontinuo**, que es un tipo de contrato indefinido para trabajos estables y fijos pero discontinuos en el tiempo, a diferencia de los contratos indefinidos a tiempo parcial, estos contratos no se repiten en fechas ciertas y están sujetos a llamamiento. Sería el caso, por ejemplo, de monitores contratados por una empresa que se dedica a realizar actividades de multiaventura a lo largo del año y para la que trabajan principalmente cuando surge la necesidad dependiendo de los alumnos.

Por otra parte, el contrato indefinido también se puede subdividir en distintos tipos en función de alguna cláusula específica del contrato:

- personas con discapacidad
- personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- apoyo a los emprendedores
- joven contratado por microempresas o empresarios autónomos
- nuevos proyectos de emprendimiento joven
- a tiempo parcial con vinculación formativa
- Trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica, víctimas de terrorismo y víctimas de trata de seres humanos.
- Del familiar del trabajador autónomo
- trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción
- trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
- trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas
- servicio del hogar familiar
- penados en instituciones penitenciarias
- trabajo en grupo

CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales son los más adecuados para cuando la empresa necesita incorporar a un trabajador por un **tiempo determinado**.

Existen tres tipos de contratos temporales:

Contrato de obra y servicio. Utilizado para la realización de obras o prestación de servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, aunque su duración es incierta, se ha establecido un límite legal de duración no superior a tres años ampliable un año por convenio colectivo.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se puede utilizar cuando dentro de la actividad normal de la empresa, las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos lo exijan, podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, pudiéndose modificar su duración por convenio colectivo.

Se puede utilizar por ejemplo en hoteles, restaurantes y comercios de una ciudad en los que se va a celebrar un gran evento deportivo y va haber un aumento considerable de clientes.

Contrato de sustitución. Se puede utilizar para sustituir de forma temporal a otro trabajador que tiene reserva de puesto de trabajo, hasta que éste vuelva. Podría utilizarse si coincide que una empresa tiene un trabajador en ciertas circunstancias (excedencia, baja maternal, vacaciones...) y quiere cubrir su puesto hasta la reincorporación.

Existen además **otros de carácter temporal**, muy específicos y con sus propios requisitos, como el de primer empleo joven, el contrato para trabajadores en situación de exclusión social o el contrato para víctimas de violencia de género.

Existen diferentes tipos de contratos temporales: por obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción o por sustitución, entre otros.



CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Este contrato facilita al trabajador una **práctica profesional según su nivel de estudios** que le será de mucha utilidad para su futuro laboral. El objeto de este contrato es la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Pueden adquirirlo aquellas personas que tengan en posesión un título universitario, un título de formación profesional, tanto de grado medio como superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional siempre que no hayan transcurrido desde la obtención del título más de 5 años, o 7 cuando la persona contratada tenga reconocida una discapacidad. No se tendrá en cuenta la fecha de terminación de los estudios en menores de 30 años.



La duración de un contrato de prácticas **no debe ser inferior a seis meses ni superior a dos años** y por ello, se tendrá en cuenta las ocasiones en las que el trabajador ha sido contratado en prácticas en otras empresas.

La remuneración será la establecida en el convenio colectivo para los contratos en prácticas, sin que pueda ser inferior durante el primer año al 60% del salario establecido en el convenio laboral para los empleados que ocupen el mismo puesto de trabajo, aumentando esta cantidad al 75% durante el segundo año de celebración del contrato. Debemos siempre tener en cuenta que otra de las condiciones del contrato de prácticas es que la remuneración no sea inferior al salario mínimo interprofesional.

La duración de un contrato de prácticas no debe ser inferior a seis meses ni superior a dos años y por ello, se tendrá en cuenta las ocasiones en las que el trabajador ha sido contratado en prácticas en otras empresas.

CONTRATOS EN FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Para tener acceso a este tipo de contrato es necesario no tener una cualificación profesional para un contrato en practicas **pretende favorecer el acceso al primer empleo de los jóvenes** y facilitar, de esta manera, su inserción a la vida laboral.

Los trabajadores que aspiren a un contrato de formación y aprendizaje no pueden tener una cualificación para un contrato en prácticas. Deben tener una edad comprendida entre los 16 y los 25 años (hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento pueden ser menores de 30 años). Para personas con discapacidad no hay límite de edad; tampoco para colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de escuelas-taller, casas de oficio talleres de empleo y programas de empleo-formación.

El salario de un contrato en formación y aprendizaje no debe ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Los trabajadores que aspiren a este tipo de contrato deben tener una edad máxima de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se situé por debajo del 15 por ciento, a partir de entonces la edad máxima será de 25 años, excepto las personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de escuelas-taller, casas de oficio, talleres de empleo y programas de empleo-formación, que no tienen límite alguno.

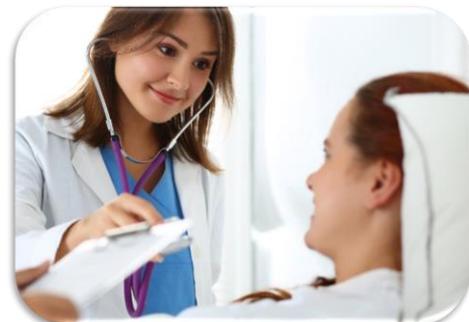
El salario de un contrato en formación y aprendizaje no debe ser inferior al **salario mínimo interprofesional**.

La duración mínima del contrato debe ser de un año y máximo 3 años (mínimo 6 meses por convenio colectivo).

En cuanto a las empresas, también se ven beneficiadas si realizan este tipo de contrato, ya que pueden obtener una **reducción de las cuotas empresariales** al 100%, si tienen menos de 250 trabajadores, y del 75% si son empresas de más de 250 trabajadores. Además, obtienen financiación en formación.

Los beneficios para el trabajador son:

- Reducción del 100% de la cuota del trabajador
- Total protección social
- Desempleo
- Obtención de un certificado de profesionalidad o un título de Formación profesional.



LEGÁLITAS es la compañía líder en SEGUROS y SERVICIOS jurídicos para particulares, autónomos y pymes, trabajando para reconocidas compañías, muchas cotizadas en Bolsa y con presencia internacional (sector Banca, Seguros, Telecomunicaciones, Automoción,...), y para diferentes Administraciones Públicas.

*Desde siempre se ha caracterizado por acercar la figura del abogado al ciudadano, prestando un servicio de calidad a un precio razonable. Su estructura se construye sobre una base de **450** trabajadores y más de **800** abogados, una red nacional de **277** despachos, **300.000** clientes individuales y **10.000.000** a los que presta servicio a través de importantes compañías. Recibe más de 1.000.000 de consultas cada año, 20 años de experiencia. Capital 100% español. 24 horas al día, 365 días al año.*

*El nivel de penetración en la sociedad es muy elevado, siendo una marca reconocida en todos los sectores empresariales. Comercializa diferentes **productos y servicios jurídicos** a través de múltiples canales, destacando los referidos a las áreas de **Familia, Internet, Conductor, Pymes y Autónomos**.*

*Cuenta con una **Fundación** dedicada a la protección de la infancia en la sociedad tecnológica, una **Cátedra** con el Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos y **Legálitas LAB**, un acelerador de ideas innovadoras que aporten valor al mundo del Derecho.*



LEGÁLITAS

Inteligencia Legal

LEGÁLITAS ASISTENCIA LEGAL

Avda. Leopoldo Calvo Sotelo-Bustelo 6
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)

911 513 715

info@legalitas.es

Autor: Departamento de comunicación de Legálitas. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin citar la fuente.

Copia revisada en Marzo de 2018