

LEGÁLITAS

Contratos de trabajo

Manual de Supervivencia Jurídica





Legálitas es la legaltech española líder en asesoramiento jurídico para familias, autónomos y pymes, con más de 20 años de experiencia en el sector, innovando y utilizando la tecnología para garantizar la máxima calidad en los procesos. Así, nos anticipamos a los problemas de los ciudadanos y les ayudamos en su día a día de una manera sencilla, accesible y eficaz.

Por ello, ponemos a tu 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: vivienda, vehículo, familia, uso de internet, etc.

La lectura de este manual te ayudará a sobrevivir jurídicamente en un entorno en el que cada vez es más necesaria la presencia de un abogado. Si después de haberlo hecho, todavía te quedan preguntas sin responder, te invitamos a llamar a Legálitas para que puedan ser resueltas. Contamos con más de 800 abogados expertos dispuestos a ayudarte y una red nacional de 277 despachos por toda España.

Legálitas

Avda. Leopoldo Calvo Sotelo-Bustelo 6
28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
911 513 715
info@legalitas.es

© Copyright Departamento Comunicación Legálitas
Manual revisado en mayo de 2022.

Contratos de trabajo

Contratos indefinidos

- Contrato fijo discontinuo
- Contrato indefinido adscrito a obra

Nuevos contratos de duración determinada

- Contrato Eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de sustitución

Contratos formativos

- Contrato de formación en alternancia
- Contrato para la obtención de una práctica profesional

Otros: contrato de trabajo de los pescadores



Los contratos de trabajo los dividimos principalmente en tres categorías: contratos indefinidos, contratos temporales y contratos formativos.

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.

Dentro del modelo de contratos indefinidos hay cláusulas específicas para determinados colectivos.

Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de

ejecución ciertos, determinados o indeterminados, desapareciendo el anterior indefinido a tiempo parcial para este segundo supuesto.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas y entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Pueden acceder al subsidio de mayores de 52 años, aunque su contrato de trabajo no se haya extinguido.

Contrato indefinido adscrito a obra

Son aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

Podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora.

La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la

formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

Se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta y la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La propuesta de recolocación será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo. Esta cláusula, que deberá precisar las



condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos



motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

- La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto de que haya posibilidades de recolocación, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el convenio general del sector de la construcción.



En los supuestos en que no se pueda realizar la colocación, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.

Nuevos contratos de duración determinada

Los contratos temporales son los más adecuados para cuando la empresa necesita incorporar a un trabajador por un tiempo determinado. Existen dos tipos de contratos temporales:

Contrato eventual por circunstancias de la producción

El contrato de circunstancias de la producción se podrá celebrar en dos situaciones:

1. Cuando la causa sea un incremento ocasional e imprevisible y que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal en la misma.

Para justificar la causa de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

La duración máxima es de 6 meses ampliable a un año por convenio colectivo de carácter sectorial.

Solo admiten una única prórroga hasta la duración máxima legal o convencionalmente establecida.

2. Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida con una duración máxima de 90 días en un año natural y no podrán ser utilizados de manera continuada.

Los contratos temporales inferiores a 30 días son penalizados y las empresas tendrán que pagar una cotización adicional de 26,57 euros cuando se produzca la baja.

Contrato de sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución en trabajadores en tres supuestos:

1. Para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En este caso, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Su duración: mientras dure la ausencia.

2. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Su duración: mientras dure la reducción.

3. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo

inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Al finalizar este tipo de contrato la persona trabajadora no tendrá derecho a recibir una indemnización.

Dentro del modelo de contratos indefinidos hay cláusulas específicas para determinados colectivos.

Contratos formativos

Se modifica el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Se establecen dos tipos de contratos formativos:

- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato para la obtención de una práctica profesional.



Contrato de formación en alternancia

Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar:

Con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Y con contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Se establece un límite de edad de hasta 30 años para el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser



superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

No podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.

En defecto de regulación del convenio colectivo la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional y título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos podrán determinar su duración.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a su duración.



Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior que se trate.

El periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y asignará el tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.



A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En los dos tipos de contratos formativos:

- Esta incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El contrato deberá formalizarse por escrito.
- Los límites de edad y la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

- Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

✔ Otros: contrato de trabajo de los pescadores

El objeto de este contrato es regular la relación laboral de los pescadores que trabajen en cualquier puesto sujetos a una relación laboral en cualquier buque pesquero abanderado en España o registrado bajo la plena jurisdicción española dedicado a la realización de operaciones de pesca comercial, así como a los empresarios o armadores que reciban la prestación de servicios de los anteriores.



LEGÁLITAS