

TEMA 6

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

6.1. Concepto y naturaleza del contrato de trabajo.

Un contrato es un acuerdo de voluntades que se produce entre dos o más partes para crear obligaciones que se produce entre dos o más partes para crear obligaciones, modificarlas, o regular una situación relativa a las mismas.

Los contratantes pueden establecer los pactos o cláusulas que consideren convenientes. Este principio recibe el nombre de autonomía de la voluntad en la contratación. Los principios de norma mínima y de norma más favorable, hacen que esta rama del Derecho sea dispositiva, para fijar unas condiciones laborales mejores que las previstas en las normas, e imperativa, si se desea establecer situaciones peores a las reconocidas en ellas.

6.1.1 Concepto de contrato de trabajo.

El concepto de contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades entre una empresa y un trabajador, mediante el cual éste se compromete a prestar personalmente a aquélla sus servicios retribuidos y a actuar bajo su dirección, cediéndole, desde e principio, cualquier resultado que obtenga con su actividad.

6.1.2 Naturaleza del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es consensual; nace en el momento en que las partes hacen efectivo su consentimiento.

También son de tipo bilateral, ya que se generan obligaciones para las dos partes; oneroso, puesto que de él nacen obligaciones de carácter patrimonial, como el salario; de tracto sucesivo, que el contrato no se extingue por el cumplimiento de las obligaciones; normativizado, puesto que la libre voluntad de las partes está sometida a los mínimos establecidos por la legislación laboral y los convenios.

6.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo.

Todo contrato debe reunir tres requisitos: el *consentimiento* que es el acuerdo de las partes válidamente expresado, no puede producirse con violencia, intimidación o error en las personas o en el contenido. El *objeto* está constituido por la materia o materias sobre las que recae el contrato. La *causa* es la finalidad inmediata para la que se realiza el contrato.

6.2.1 La simulación

Puede ser simulación relativa: trata de ocultar un contrato de trabajo bajo otra modalidad contractual civil o mercantil (arrendamiento de servicio o de obra, comisión mercantil..) o simulación absoluta: si no existe contrato de trabajo y se simula, por ejemplo, para poder percibir prestaciones de la Seguridad Social.

6.3 Elementos personales del contrato de trabajo.

6.3.1 La capacidad

para que un contrato sea eficaz, es preciso que las partes que lo concierten tengan capacidad de obrar; es decir que puedan realizar actos jurídicos con validez por tener la edad suficiente y no estar sometidos a incapacitación, por sentencia judicial, al sufrir enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico, que impidan a la persona gobernarse por sí misma.

En España la plena capacidad de obrar se consigue a los 18 años de edad. Desde los 16 años, el menor puede conseguir una capacidad de obrar bastante amplia mediante la emancipación que se puede producir por: matrimonio del menor, por concesión del padre, madre o tutor, o por concesión judicial.

En lo que respecta al contrato de trabajo, destaca la prohibición absoluta de que los menores de 16 años trabajen.

6.2.3 El sexo.

A partir de la Constitución de 1978, la igualdad del hombre y la mujer es absoluta en todas las ramas del Derecho. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Nuestra legislación laboral también vela para evitar la discriminación de los trabajadores minusválidos; para lograrlo son numerosas las ocasiones en que les otorga especial protección o facilita su colocación.

Las únicas diferencias de trato entre hombre y mujeres, se producen por causa de protección a la maternidad, y no por razón de sexo o de estado civil. Incluso en este caso, parte del permiso podrá ser disfrutado del padre, si ambos trabajan y a la mujer le conviene reincorporarse antes a su puesto laboral, siempre que su salud se lo permita.

6.3.3 La extranjería.

La Constitución establece que los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantizan el presente Título (Título 1) en los términos que establezcan los tratados y la Ley. Podrán contratar la prestación de su trabajo: los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia. Los trabajadores de la Comunidad Europea quedan al margen de esta legislación.

–Permiso de residencia y permiso de trabajo: Para que una persona extranjero pueda trabajar en España, necesita un permiso de trabajo y si la duración de su estancia supera los tres meses también ha de contar con permiso de residencia. También habilita para una actividad laboral o profesional el documento de identidad de los refugiados y el de a quienes se haya reconocido la extensión familiar para residir en España. Los extranjeros con tarjeta de estudiante podrán ser autorizados para realizar actividades remuneradas, siempre que sean compatibles con sus estudios. La Ley exceptúa a una serie de personas a proveerse de permiso:

- Técnicos y científicos, invitados o contratados por el Estado.
- Profesores extranjeros invitados o contratados por universidades españolas.
- Personal directivo y profesores de instituciones de prestigio que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus respectivos países.
- Funcionarios extranjeros que vengán a desarrollar actividades de cooperación con la Administración española.
- Corresponsales de medios de comunicación extranjeros.
- Miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos de investigación en

España.

- **Religiosos de Confesiones o Iglesias inscritas en el correspondiente registro.**
- **Artistas para realizar actividades concretas.**
- **Gibraltareños que pretendan trabajar por cuenta propia.**

Existen varias clases de permiso de trabajo:

- **Permiso A:** se concede para trabajadores por cuenta ajena que realizan actividades estacionales o de temporada. Su duración no puede superar los nueve meses.
- **Permiso b (inicial):** Se concede para trabajar en una profesión o actividad, en su ámbito geográfico concreto; incluso podrá limitarse a una empresa determinada. Su vigencia coincide con la del contrato de trabajo, sin superar el año de duración.
- **Permiso B (renovado):** Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso de tipo b, al término de su vigencia. Permite desarrollar varias profesiones o actividades durante un período de dos años.
- **Permiso C:** se concede para trabajar por cuenta ajena en cualquier actividad y ámbito geográfico. Tiene una validez de tres años.
- **Permiso d (inicial):** Esta modalidad se otorga para trabajos por cuenta propia, en una actividad concreta. Su validez es de un año.
- **Permiso D (renovado):** Se trata de un permiso para ejercer cualquier tipo de actividades por cuenta propia durante un período de dos años, que se dirige a los titulares de permisos tipo de, al término de su vigencia.
- **Permiso E:** Se concede para trabajar por cuenta propia en cualquier actividad y sin límites geográficos. Se concede por un período de 3 años. Suelen ser la continuación de los tipo D.
- **Permiso permanente:** Este permiso de trabajo permite ejercer cualquier tipo de actividad, tanto por cuenta propia como ajena, y con duración indefinida, aunque su titular deba renovar cada cinco años la tarjeta que lo documenta. Podrán conseguirlo los titulares de un tipo C o E, al término de su vigencia.

– **Trabajadores de la Unión Europea:** pueden establecerse y circular libremente por los países que la forma; esta libertad de circulación y permanencia se extiende también a sus familiares cualquiera que sea su nacionalidad. El único requisito que se exige a estos trabajadores es estar en posesión de una tarjeta de residencia que se solicita en el plazo de un mes a partir de la fecha de entrada en España en la Oficina de Extranjeros de la provincia donde éstos pretenden permanecer o fijar su residencia.

6.4 La forma del contrato de trabajo: la documentación.

En España los contrato tiene libertad de formas, siendo de palabra, en escrito privado y en escrito notarial, etc...El incumplimiento de las exigencias legales acarrea determinadas sanciones.

Existen excepciones en las que se proclama la necesidad de la forma escrita en modela oficial: contrato de prácticas y de aprendizaje, contratos a tiempo parcial, de trabajo a domicilio, de realización de obra o servicio, de trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas y en general aquellos en que así lo exija la ley.

Debido a las garantías que otorga el contrato escrito, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice de este modo, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

6.5 El nacimiento del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es consensual, por lo que nace en el momento en que las partes hacen efectivo su

consentimiento. Para que el contrato de trabajo nazca o se perfeccione es preciso: que los contratantes tengan capacidad de obrar, que no se produzcan vicios en el consentimiento, y que no se contravengan disposiciones legales fundamentales. Si no ocurren estos requisitos, nos encontramos ante un caso de contrato anulable.

La nulidad de un contrato debe ser declarada por un juez, ya que las partes contratante no están capacitadas para efectuar dicha declaración.

6.5.1 El período de prueba.

Hoy en día la contratación de nuevos trabajadores supone cierto riesgo para el empresario, si aquellos defraudan las expectativas que inicialmente se habían puesto en ellos, toda vez que el despido, aunque sea más fácil que antes, no es libre. Si la empresa no satisface las expectativas del trabajador, no se produce ningún problema, ya que éste, mediante preaviso, puede marcharse libremente. Se puede pactar un período de prueba, durante el cual, tanto empresario como trabajador pueden comunicar a la otra parte, con plena libertad, la ruptura del contrato, sin que se deba ningún tipo de indemnización. La duración del período será la que acuerden los contratantes, sin que pueda exceder de la que fije el convenio colectivo.

Durante el período de prueba, el trabajador gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones que cualquier otro empleado, salvo en la permanencia en el puesto.

6.6 Las empresas de trabajo temporal.

6.6.1 Concepto y características de empresa de trabajo temporal.

Se considera empresa de trabajo temporal (ETT) a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores contratados por ella.

Las empresas de trabajo temporal han de disponer de una estructura adecuada a su función, dedicarse exclusivamente a su actividad, aportar una garantía financiera para responder del pago de salarios y seguro sociales, no haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones, identificarse incluyendo en su denominación los términos: empresa de trabajo temporal o su abreviatura ETT.

6.6.2 El contrato de puesta a disposición.

El contrato de puesta a disposición es el que se celebra entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, con el fin de ceder a esta última trabajadores contratados por la primera; en virtud de este contrato, mientras dure, el trabajador cedido queda bajo el poder de dirección de la empresa usuaria. Los contratos de puesta a disposición podrán celebrarse:

- Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución sea de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección.

6.6.3 Los contratos de trabajo en las ETT.

El contrato de trabajo entre la ETT y sus trabajadores podrá establecerse por tiempo indefinido o por

duración determinada que coincidirá con la del contrato de puesta a disposición. Las ETT no pueden celebrar contratos de aprendizaje para ceder posteriormente los aprendices a las empresas usuarias, lo que no significa que no puedan contratar este tipo de trabajadores para ellas mismas.

Será nula toda cláusula que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal.