

TEMA 7

TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

7.1 Contratos indefinidos.

Un contrato indefinido es cuando la duración del contrato no tiene vencimiento predeterminado, o lo que es lo mismo, que subsiste mientras el trabajador no decida marcharse o el empresario despedirlo. El empresario puede romper su contrato en cualquier momento, alegando alguna de las causas previstas en el TRLET o, si eso no es posible, preavisando a la empresa su intención de irse, con el plazo que fije el convenio colectivo, o en su defecto la costumbre del lugar.

El empresario no puede prescindir de sus trabajadores con plena libertad, sino que debe recurrir al despido, en los casos y circunstancias previstos en la ley.

Un contrato indefinido se concierta a jornada completa. No obstante, existen ciertas fórmulas de contratación que, a pesar de que pueden ser indefinidas, no contemplan una jornada ordinaria de trabajo; en la actualidad, estas fórmulas giran en torno al contrato a tiempo parcial.

7.1.1 Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial se realiza cuando el trabajador presta sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate dentro de dichos períodos de tiempo.

Duración: podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje.

Remuneración, derechos y obligaciones: El salario que percibe un contratado a tiempo parcial es equivalente al que cobra cualquier trabajador ordinario de similar categoría y condiciones, pero en proporción a las horas trabajadas.

Formalización del contrato: Los contratos a tiempo parcial se han de formalizar por escrito en modelo oficial y por triplicado. En dicho modelo es preciso indicar, entre otras cuestiones: si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada y, cuál es la modalidad a la que se acoge; que número de horas se va a trabajar al día, a la semana, al mes o al año; la retribución, diaria, semanal, mensual o anual que se pacte, así como su distribución en los diferentes conceptos salariales.

Seguridad Social: La cotización a la Seguridad social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas. En el caso de que el trabajador preste servicios por un tiempo total o inferior a 12 horas a la semana, o 48 al mes, los derechos de protección que le otorga la Seguridad Social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad. El derecho a prestación por desempleo no se produce en estos casos.

7.1.2 Contratos para trabajadores fijos de carácter discontinuo.

Se crearon para satisfacer el incremento de trabajo que tiene lugar en los sectores cíclicos o de campaña, pero no se pueden realizar desde el 8 de diciembre de 1993. En la actualidad para cubrir puestos de trabajo fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, se utiliza el contrato a tiempo parcial, que

en este supuesto se entiende celebrado por tiempo indefinido.

7.2 Contratos de duración determinada.

La duración de los contratos de trabajo debe responder, al principio de causalidad, consistente en que las labores de duración indefinida deben cubrirse con contratos indefinidos.

7.2.1 Contratos para la realización de una obra o servicio determinados

Estos contratos tienen por objeto la realización de una obra de un servicio concreto, que poseen autonomía y sustantividad propias, con independencia del resto de las actividades que realiza la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es un principio de duración incierta. La vigencia del contrato que nos ocupa es la misma que la de la obra o servicio para el que se concierta, y la jornada establecida en el mismo puede ser completa o a tiempo parcial.

7.2.2 Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Este tipo de contrato se concierta para atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Mediante esta fórmula contractual se permite la creación de empleo, y se evita recurrir a las horas extraordinarias cuando la empresa tiene un exceso temporal de actividad.

La duración máxima de este contrato de ser de seis meses en un período de 12 meses.

7.2.3 Contrato de interinidad.

Esta clase de contrato se crea para sustituir a trabajadores, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, cuya plaza queda vacía como consecuencia de una suspensión

de su actividad. También se utiliza esta modalidad contractual para cubrir un puesto mientras se selecciona el candidato que ha de ocuparlo de forma definitiva.

La duración del contrato coincidirá con el período durante el cual tenga reservado el puesto dicho trabajador sustituido, o con la duración del proceso de selección, sin que en este último caso pueda exceder de tres meses.

7.2.4 Contrato por lanzamiento de nueva actividad.

Esta clase de contrato surge en apoyo de empresas de reciente creación o de aquellas que amplían sus actividades. Cuando una empresa acaba de instalarse, se encuentra ante la incertidumbre del éxito o del fracaso del nuevo proyecto; mientras éste no se consolide parece conveniente no ligarse de forma indefinida a los trabajadores que se hayan podido contratar para hacer frente a la actividad recientemente iniciada.

7.2.5 Algunas disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

La suspensión de los contratos de trabajo (el contrato no se extingue, pero las prestaciones desaparecen) no implica la ampliación del tiempo de duración de estos contratos, salvo que se haya pactado otra cosa.

En determinados casos, la ley le sanciona con la suposición de que los contratos, de duración determinada, fueron suscritos por tiempo indefinido, salvo que de la naturaleza de la actividad o de los servicios se deduzca otra cosa; los supuestos en que ocurre este hecho, son los siguientes:

- Cuando no se hubiese observado la forma escrita.
- Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social.
- Los contratos celebrados en fraude de ley.

7.3 Contratos formativos.

Los contratos formativos constituyen fórmulas de inserción en el mundo del trabajo, que tratan de ser atractivas para los empresarios, con el fin de incentivarlos para que incorporen a sus plantillas jóvenes sin experiencia y los formen laboralmente; el atractivo de estos contratos, para las empresas, es que permite prescindir de los trabajadores en cierto plazo, en caso de que éstos no respondan a las expectativas de la entidad, y en su bajo coste, ya que el salario del nuevo trabajador puede ser reducido; como contrapartida, el empresario debe soportar su inexperience. Y proporcionarle una formación al empleado.

7.3.1 El contrato en prácticas.

Duración: no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. La jornada de trabajo puede ser, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial.

Remuneración: la retribución será la que fije el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o segundo año, respectivamente, de lo que marque dicho convenio para un trabajador que desempeñe un puesto de trabajo equivalente, siempre que las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional, en cuyo caso se aplicará éste.

Otras características del contrato en prácticas: el trabajador debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. El empresario deberá expedir un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado y las tareas realizadas, pasando a engrosar el currículum del trabajador para facilitarle la búsqueda de nuevos empleos.

Formalización del contrato: El contrato de trabajo en prácticas debe formalizarse siempre por escrito; en él se hará constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo que va a desempeñar durante las prácticas.

7.3.2 El contrato de aprendizaje.

Esta modalidad es una de las figuras más polémicas por la reforma laboral, debido a los bajos salarios que pueden cobrar estos trabajadores, incluso inferiores al mínimo interprofesional, a la escasa protección social que reciben y a la elevada edad de las personas que pueden estar sometidas a este contrato.

El contrato de aprendizaje tiene por objeto la adquisición de la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo cualificado. De este modo, se pretende insertar a parte de la juventud en el mundo profesional y evitar así su desarraigo social.

Esta modalidad de contratación puede concertarse con trabajadores que estén en las circunstancias de titulación que acabamos de comentar, mayores de 16 años y menores de 25.

Duración: no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo sectorial se fijen plazos distintos.

Remuneración, derechos y obligaciones: la retribución de un aprendiz será la que fije el convenio colectivo que le sea aplicable; si éste no indica nada o no hay convenio, no podrá ser inferior al 70% del salario mínimo interprofesional durante el primer año de contrato, al 80% de dicho salario mínimo el segundo año y al 90% el tercer año.

Formalización del contrato: se debe formalizar por escrito en modelo oficial en el que deben figurar, el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a formación y su distribución horaria, el tutor del aprendiz que se encarga de supervisar y en su caso, impartirle formación, el número de aprendices que tiene la empresa, etc.

Seguridad Social: es limitada, ya que sólo están cubiertas una serie de contingencias y riesgos, como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, asistencia sanitaria, pensiones, prestación económica por maternidad, pensiones por invalidez, muerte o supervivencia, y fondo de garantía salarial, excluido el desempleo, por lo que no cobran paro.

Límite máximo de aprendices: Con el fin de impedir que las empresas provean masivamente sus plantillas con aprendices, el RD establece unos topes máximos de contratos de aprendizaje, que las empresas pueden realizar, para cada centro de trabajo, según sea la magnitud de su plantilla, con exclusión de los contratados bajo esta modalidad, salvo si son minusválidos.

7.4 Contrato de relevo.

Con el fin de fomentar la realización de nuevos contratos de trabajo se creó el contrato de relevo, que consiste en que un trabajador desempleado cubre como mínimo la parte de jornada dejada vacante por un trabajador antiguo que se jubila parcialmente.

7.5 Otras formas contractuales.

7.5.1 Contratos de fomento de empleo.

Entre los contratos de trabajo se estableció un contrato temporal para fomentar el empleo entre colectivos con dificultades de colocación. Los contratos de empleo previstos entre las medidas para 1995 prorrogadas en 1966 se podían celebrar, para cualquier tipo de actividad con desempleados de alguno de los siguientes colectivos:

- Beneficiarios por prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, que llevasen inscritos al menos un año en la Oficina de Empleo.
- Mayores de 45 años.
- Minusválidos

La duración de estos contratos no podía ser inferior a 12 meses ni superior a tres años.

7.5.2 Contratos de trabajo a domicilio y de grupo.

El contrato de trabajo a domicilio se puede concertar, de forma indefinida o por duración determinada, con cualquier trabajador que realice la prestación laboral en su propio domicilio. El salario ha de ser por lo menos igual al de un empleado equivalente que realice su actividad en las dependencias de la empresa.

El contrato de trabajo de grupo se suscribe entre un empresario y una cuadrilla de trabajadores que son representados por el jefe del grupo; la relación laboral se establece entre la empresa y el grupo y no de forma individualizada con cada uno de los trabajadores. La duración de este contrato puede ser indefinida o por tiempo determinado.

7.6 Incentivos para la contratación laboral.

Las normas laborales prevén una serie de incentivos para la contratación indefinida y a tiempo completo de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos en materia de empleo; estos incentivos suelen consistir en bonificaciones en las cuotas patronales a la Seguridad Social y en subvenciones que las empresas reciben por cada trabajador contratado; los trabajadores objeto de dichos incentivos pertenecen a los siguientes colectivos:

- Mayores de 45 años.
- Mujeres en profesiones u oficios en las que se encuentren subrepresentadas.
- Jóvenes menores de 25 años en las Oficinas de Empleo durante al menos un año.
- Jóvenes entre 25 y 29 años que no hayan trabajado más de tres meses con anterioridad a la fecha de contratación.
- Minusválidos, especialmente en contratos de prácticas y aprendizaje.