

Unidad 2 – Contratos de trabajo

Aunque ya introdujimos los tipos básicos en la unidad anterior, aquí abordaremos con más detalle su regulación, características, modalidades, formalización y derechos asociados.

1. ¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato de trabajo es un acuerdo legal entre una persona trabajadora y una persona empleadora, en el que la primera se compromete a prestar servicios personales por cuenta ajena a cambio de una remuneración.

Este acuerdo puede realizarse por escrito o, en algunos casos, de forma verbal, y establece las condiciones de la relación laboral.

2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para que un contrato sea válido debe contener los siguientes elementos:

- **Consentimiento mutuo:** Ambas partes deben aceptar libremente las condiciones.
- **Objeto del contrato:** Prestación de servicios personales por parte del trabajador.
- **Retribución:** Pago pactado por los servicios prestados.
- **Subordinación o dependencia:** El trabajador actúa bajo las órdenes y organización del empleador.

3. Forma del contrato

- **Escrito:** Obligatorio en la mayoría de los casos, especialmente en contratos temporales, a tiempo parcial, de formación, en prácticas y otros con condiciones especiales.
- **Verbal:** Permitido solo en los contratos indefinidos a jornada completa, aunque siempre se recomienda que todo contrato quede por escrito para evitar conflictos.

4. Contenido mínimo de un contrato escrito

Todo contrato debe incluir como mínimo:

- **Identificación de las partes.**

- **Fecha de inicio de la relación laboral.**
- **Duración (si es temporal).**
- **Jornada y horario.**
- **Puesto de trabajo y funciones.**
- **Retribución (salario base y complementos).**
- **Convenio colectivo aplicable.**
- **Período de prueba (si se establece).**
- **Lugar de trabajo.**

5. Modalidades de contratos de trabajo

Aquí ampliamos las más comunes, con sus características principales:

- **Contrato indefinido:**
 - No tiene fecha de finalización.
 - Proporciona mayor estabilidad.
 - Puede ser a jornada completa o parcial.
 - La extinción requiere causa justificada y conlleva indemnización si es por despido.
- **Contrato temporal:**
 - Tiene duración limitada.
 - Se usa para cubrir necesidades puntuales (por ejemplo, campaña de verano o sustitución).
 - Tipos:
 - Por obra o servicio determinado
 - Eventual por circunstancias de la producción
 - Interinidad (para sustituir a otro trabajador)
- **Contrato a tiempo parcial:**
 - Jornada inferior a la completa.
 - Puede ser indefinido o temporal.
 - Debe constar por escrito, especificando el número de horas semanales.
- **Contrato de formación en alternancia:**
 - Orientado a jóvenes que combinan formación profesional con trabajo.
 - Se prioriza el aprendizaje frente a la producción.
 - Salario proporcional a la jornada.
- **Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:**
 - Para personas tituladas sin experiencia previa.
 - Debe realizarse en los tres años siguientes a obtener la titulación (cinco si se tiene discapacidad).

- Tiene duración limitada (6 meses a 1 año normalmente).

6. Período de prueba

- Tiempo inicial del contrato en el que ambas partes pueden extinguir la relación laboral sin necesidad de justificar la causa.
- Su duración depende del puesto y del convenio colectivo.
- Debe pactarse por escrito.

7. Suspensión y extinción del contrato

Suspensión: El contrato queda en pausa sin finalizar. Ejemplos:

- Baja médica (incapacidad temporal)
- Maternidad o paternidad
- Excedencias

Extinción: Finaliza la relación laboral. Causas:

- Mutuo acuerdo
- Fin del contrato temporal
- Dimisión del trabajador
- Despido (disciplinario, objetivo o colectivo)
- Jubilación

8. Derechos derivados del contrato

Al firmar un contrato, el trabajador adquiere derechos como:

- Salario pactado y a tiempo
- Alta en la Seguridad Social
- Vacaciones anuales retribuidas
- Jornada y descansos según ley
- Indemnización si corresponde al finalizar la relación

9. Obligaciones del empleador

- Dar de alta al trabajador en la Seguridad Social.
- Cumplir lo pactado en el contrato.
- Facilitar condiciones seguras y saludables.
- Abonar el salario correspondiente.
- Informar sobre los riesgos laborales.

10. Contratación y colectivos especiales

Algunos colectivos tienen modalidades especiales de contratación:

- Personas con discapacidad
- Menores de 18 años
- Trabajadores extranjeros
- Personas en situación de exclusión social

Existen bonificaciones para fomentar la contratación de estos colectivos.

Ejercicio de repaso

- 1. Imagina que eres responsable de contratar a una persona para cubrir vacaciones en verano. ¿Qué tipo de contrato usarías y por qué?**
- 2. Indica tres diferencias entre un contrato indefinido y uno temporal.**