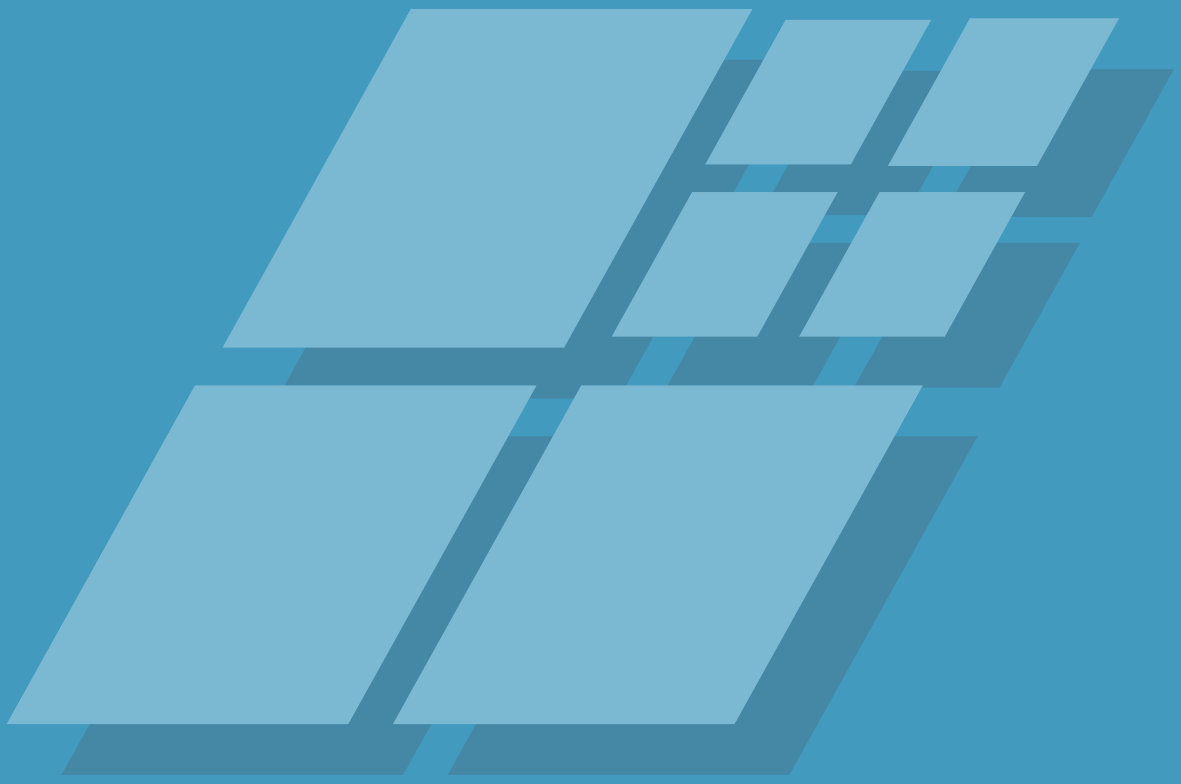


Unidad Didáctica

Contratos Laborales

FONDO FORMACION

Programa de Formación Abierta y Flexible

Obra colectiva de FONDO FORMACION

Coordinación *Servicio de Producción Didáctica de FONDO FORMACION (Dirección de Recursos)*

Diseño y maquetación *Servicio de Publicaciones de FONDO FORMACION*

© FONDO FORMACION - FPE

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otro método, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Depósito Legal ***AS -742-2001***

FONDO FORMACION

Unidad Didáctica Contratos Laborales

A continuación vamos a ver la relación que se establece entre el empleador y trabajador a la hora de fijar unos servicios a cambio de una retribución. Hablamos de los contratos de trabajo: cómo los podemos definir, cómo se formalizan y a qué derechos y deberes se sujetan.

Como ya habrás observado, existen diferentes modalidades de contratos. La que más te interesa, por ser la modalidad que más se ajusta a tus características actuales, es la de aprendizaje.

Por ello, nos extendemos un poco más en este epígrafe, donde señalamos por ejemplo, qué edad y formación has de tener para poder optar a este contrato laboral; qué formación teórico-práctica tienes derecho y obligación de recibir; quién te puede impartir esta formación teórica; y durante cuánto tiempo, como mínimo y como máximo, puedes estar acogido a este tipo de contrato laboral.

También veremos el sistema de la Seguridad Social, cómo surge y cuáles son sus características principales como sistema de protección social.

Éstos son los contenidos que tratamos:

- Contrato de trabajos y sus modalidades.
- Seguridad Social.

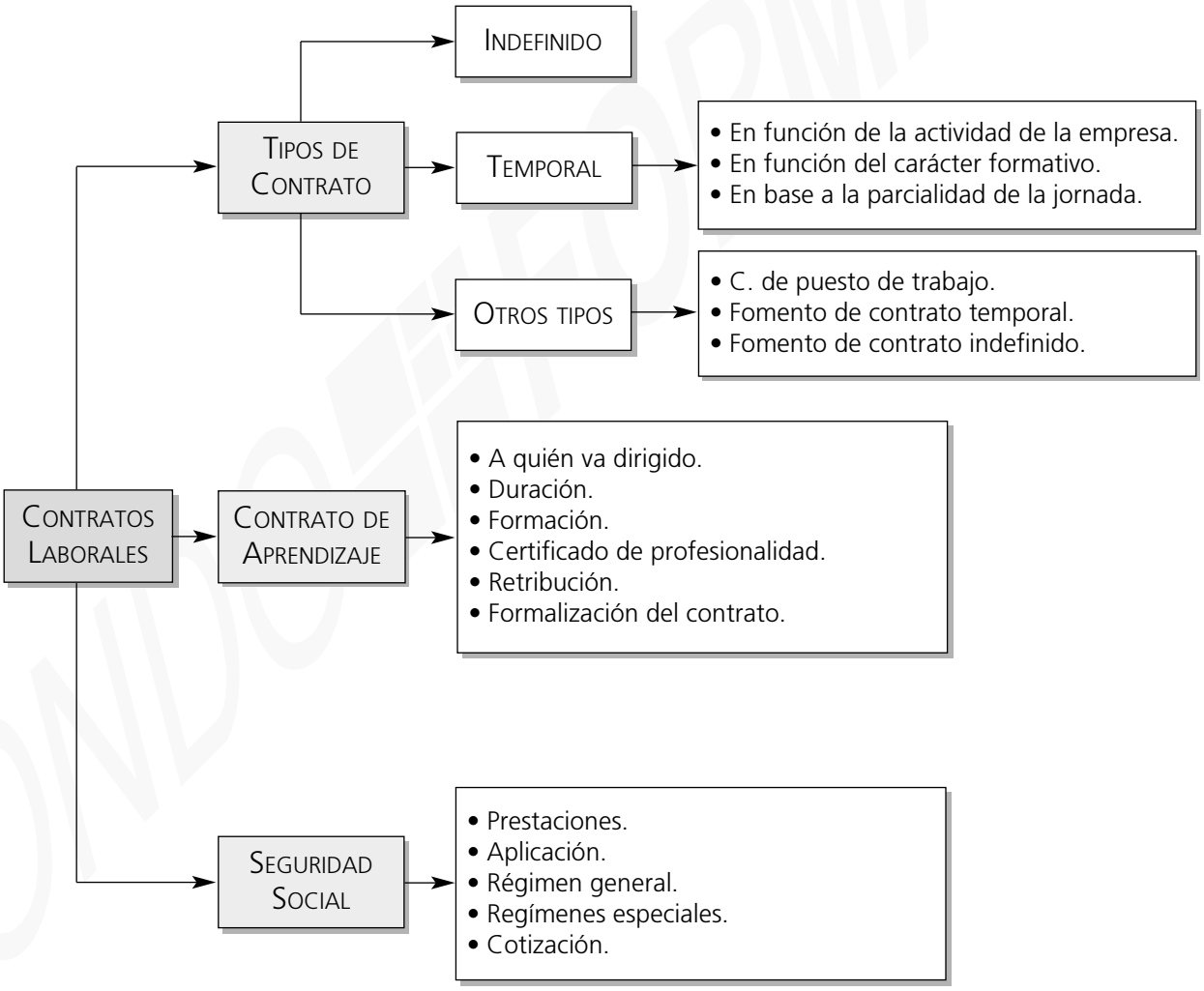
FONDO FORMACION

Tus objetivos

Al finalizar el estudio de esta unidad, deberías ser capaz de:

- Definir el concepto de contrato de trabajo.
- Identificar diversas modalidades de contratos.
- Describir un contrato de aprendizaje.
- Explicar el sistema de la Seguridad Social.

Esquema de estudio



FONDO FORMACION

Contrato de trabajo

Un **contrato de trabajo** lo podemos definir como un acuerdo entre el empresario o empleador y el trabajador, por el que este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empleador y bajo su dirección a cambio de una retribución.

En este acuerdo, se establecen los derechos y deberes tanto de la empresa como del trabajador y, dependiendo de su modalidad, se especifican cuestiones como duración, funciones que hay que realizar, normativa a la que se está acogido, etc.

El contrato de trabajo puede concertarse por **tiempo indefinido** o por una **duración prefijada**.

Su formalización puede ser **por escrito** o **de palabra**, si bien hay obligación de concertar el contrato por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en los siguientes casos:

- Contratos de prácticas y aprendizaje.
- Contratos por obra y servicio.
- Contratos a tiempo parcial.
- Contratos a domicilio.
- Contratos de duración determinada y superior a cuatro semanas.

En cualquier caso, tanto la empresa como el trabajador podrán exigir que el contrato se celebre por escrito. En estos casos, una copia del mismo, llamada **copia básica*** debe ser entregada a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días. En ella deben figurar todos los datos del contrato, excepto los datos personales del trabajador.

En cualquier tipo de contrato, se puede establecer un **período de prueba**. Esto se hace de forma voluntaria por parte de la empresa debiendo reflejarse por escrito en el contrato, y estableciendo la duración de dicho período, que, por lo general, no puede exceder de:

- Seis meses para técnicos.
- Dos meses para el resto de trabajadores.

Durante el tiempo de prueba tienes los mismos derechos y las mismas obligaciones que corresponden a tu puesto de trabajo.

En este período tanto la empresa como el trabajador pueden dar por finalizado el contrato sin previo aviso y sin alegar causa alguna.

Modalidades de contratos

Una primera clasificación viene determinada por la duración del contrato. Así, distinguimos dos tipos: contrato indefinido y contrato de duración determinada.

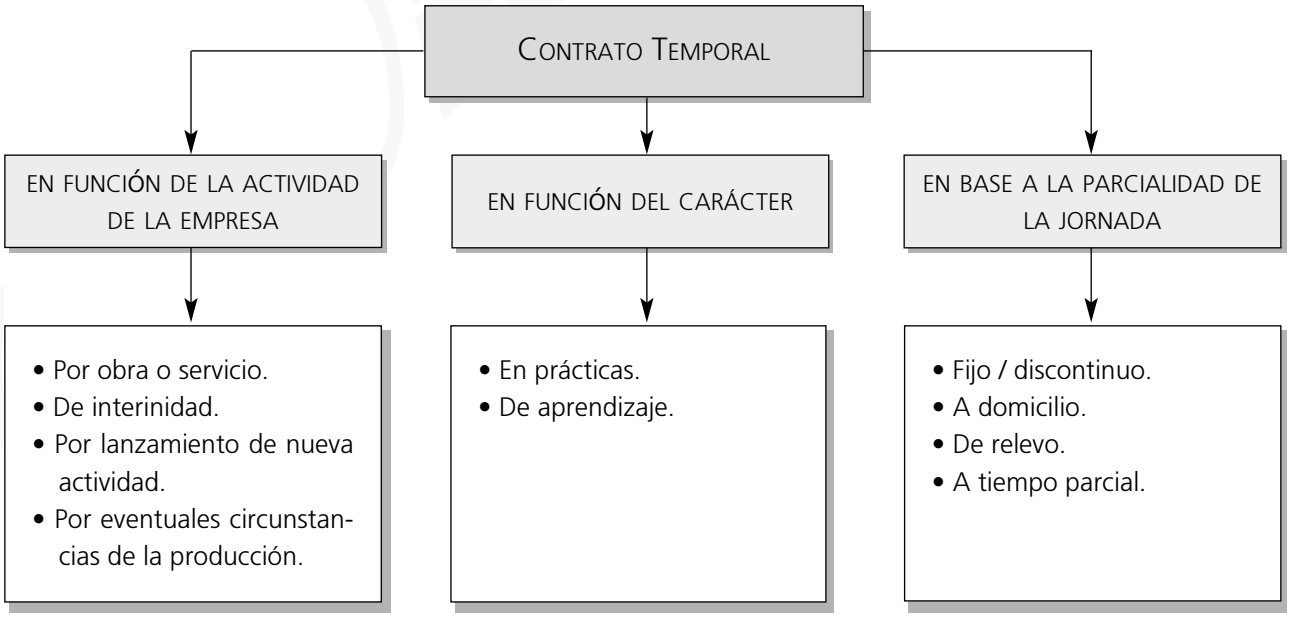
1. Contrato indefinido

Por lo general, el contrato de trabajo es el de carácter indefinido. En él, empleador y trabajador establecen un acuerdo sin especificar una fecha de finalización, entendiéndose una prolongación indefinida del mismo.

2. Contrato temporal

Por razones económicas, van apareciendo diferentes modalidades de contratos, con el denominador común de su temporalidad. Los contratos temporales tienen como objetivo atender las necesidades coyunturales de las empresas e intentar frenar la tasa de desempleo.

A continuación, vamos a describir los diferentes contratos temporales, englobándolos en tres conjuntos diferentes: en función de la actividad de la empresa; en función del carácter formativo del contrato y en base a la parcialidad de la jornada laboral.



FONDO FORMACION

En función de la actividad de la empresa

- **Contrato por obra o servicio determinado**: es un tipo de contrato en el que la duración de la prestación de trabajo depende de la duración de la obra o servicio para los que se haya sido contratado; en este sentido la duración es incierta, pero limitada en el tiempo.

- **Contrato de interinidad**: se realiza para cubrir una vacante de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para ocupar temporalmente un puesto de trabajo a la espera de que sea cubierta definitivamente.

- **Contrato por lanzamiento de nueva actividad**: es el que realizan las empresas como consecuencia de haber ampliado su actividad. Por ejemplo: por el lanzamiento de una nueva línea de producción, o de un nuevo producto o servicio, apertura de un nuevo centro de trabajo, etc.

- **Contrato por eventuales circunstancias de la producción**: se realiza para atender excesos de pedidos, acumulación de tareas...

En función del carácter formativo del contrato

- **Contrato en prácticas**: hace referencia a aquellos contratos en los que el trabajador puede aplicar sus conocimientos y destrezas adquiriendo unas prácticas profesionales adecuadas a su formación. Los trabajadores deben estar en posesión de alguno de los siguientes títulos: Diplomado o Licenciado Universitario Técnico o Técnico Superior de la correspondiente profesión, o poseer alguno de los títulos reconocidos como equivalentes para su desempeño profesional. Sólo se realizan durante los cuatro años siguientes a la obtención del título.

- **Contrato de aprendizaje**: el contratado, a la vez que realiza su trabajo, recibe la formación que le permite desempeñar dicha ocupación.

Fig. 1
Los contratos de aprendizaje tienen por objetivo formar a la persona en la ocupación que desempeña.

Contratación a tiempo parcial

- **Contrato de trabajadores fijos de carácter discontinuo**: se concierta para trabajos que son fijos en la empresa, pero que se desarrollan de forma cíclica o intermitente.

- **Contrato de trabajo a domicilio**: el trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido libremente por éste y sin vigilancia del empresario.

- **Contrato de relevo**: es un contrato de trabajo para sustituir a otra persona que accede a la jubilación parcial y a la que le deben faltar, como máximo, tres años para la edad ordinaria de jubilación.

- **Contrato a tiempo parcial**: el trabajador presta sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores, en todo caso, a los dos tercios de la jornada habitual de actividad.

3. Contratos de fomento de empleo

Debes conocer también la existencia de un conjunto de contratos denominados de **fomento de empleo***, que nacen por influencia de los países de la C.E.E., donde esta modalidad tiene una cierta tradición. Se caracterizan porque incentivan a la empresa para promover este tipo de contratación.

Podemos distinguir dos variantes: contratación temporal y contratación indefinida.

Fomento de la contratación temporal

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1995, las empresas podrán contratar temporalmente a:

- Trabajadores desempleados, beneficiarios e inscritos como parados, al menos durante un año, en la Oficina de Empleo.

- Trabajadores mayores de 45 años.

- Trabajadores minusválidos.

Fomento de la contratación indefinida

- Jóvenes menores de 25 años.

- Jóvenes con edades comprendidas entre 25 y 29 años.

- Mayores de 45 años.

- Mujeres contratadas en profesiones en las que el colectivo femenino se halle subrepresentado.

FONDO FORMACION

- Mujeres que se reincorporan a la actividad laboral.
- Transformación del contrato en prácticas, o de formación, en contrato indefinido.

ACTIVIDAD 1

¿Por qué aparecen diferentes modalidades de contratos?

Contrato de aprendizaje

Al iniciar esta unidad didáctica hacíamos referencia al contrato de aprendizaje por ser el que se ajusta a tu relación contractual en el presente. Por ello, vamos a detenernos un poco en sus características.

Su finalidad es la inserción profesional de jóvenes sin la adecuada formación profesional. El objetivo es que estos jóvenes adquieran una **formación teórica y práctica** necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Para poder acogerte a un contrato de aprendizaje, tienes que ser mayor de 16 años y menor de 25, y no tener la titulación requerida para formalizar un contrato de prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. Es decir, no poseer una titulación de licenciado o diplomado universitario, formación de primer o segundo grado u otros títulos reconocidos como equivalentes a los anteriores. Para los trabajadores minusválidos no existe máximo de edad para poder ser contratados.

ACTIVIDAD 2

¿En que modalidad de contratos encuadrarías el denominado "contrato de aprendizaje"?

La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, salvo que se especifiquen duraciones distintas por convenio colectivo en sectores con peculiaridades concretas.

Se podrán acordar hasta dos prórrogas, no inferiores a seis meses cada una, en el caso de que el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a tres años y en ausencia de convenio colectivo.

Los contratos de este tipo se caracterizan porque, junto al trabajo efectivo, se alternará una formación teórica cuya duración no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista.

FONDO FORMACION

Si el aprendiz acredita haber realizado un curso de formación ocupacional que tenga relación con el puesto de trabajo, no sería necesaria la formación profesional, y su retribución se incrementaría proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

En el caso de que el aprendiz no esté en posesión del título de Graduado Escolar, el objeto de la formación teórica será completar dicha formación.

Fig. 2
El contrato de aprendizaje alterna el trabajo efectivo con una formación teórica.

La formación profesional se puede recibir en:

- La propia empresa, cuando ésta posea su centro de formación profesional.
- En centros de formación creados por diferentes organismos.
- En centros públicos de formación.
- En centros privados que estén acreditados para impartir la especialidad objeto del contrato.

Si no existiese en la localidad donde vas a realizar el trabajo ningún centro de los mencionados anteriormente, la formación la podrías recibir a través de centros de enseñanza a distancia acreditados. En este caso, la reducción de la jornada laboral sería exactamente la misma que si la formación la realizaras de forma presencial.

Al finalizar tu contrato, el empresario deberá entregarte un **certificado** en el que figure la duración del aprendizaje y el nivel de formación práctico que has adquirido.

Fig. 3
Al finalizar el contrato de aprendizaje, te harán entrega de un certificado.

En cuanto a la **retribución**, será la fijada en el Convenio Colectivo*, sin que pueda ser inferior al:

- 70% del salario mínimo interprofesional, durante el primer año de contrato.
- 80% del salario mínimo interprofesional, durante el segundo año de contrato.
- 90% del salario mínimo interprofesional, durante el tercer año de contrato.
- Si tienes menos de 18 años, la retribución no podrá ser inferior al 85% del salario mínimo interprofesional correspondiente a tu edad.

Si empresario y trabajador acuerdan un tiempo de formación superior al mínimo establecido, el salario podrá reducirse proporcionalmente.

Recordarás que esta modalidad de contrato debe formalizarse **por escrito**, siguiendo el modelo oficial, y que en él debe constar necesariamente:

- El oficio o nivel ocupacional objeto de aprendizaje.
- El tiempo dedicado a formación y su distribución horaria.
- La duración del contrato.
- El nombre y cualificación profesional del tutor.

FONDO FORMACION

Seguridad Social

Entendemos por **Seguridad Social** un sistema organizado por los poderes públicos, cuyo objetivo es garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes, ante situaciones de necesidad, a las personas incluidas en alguno de sus campos de acción.

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, la mayoría de los países industrializados y en vías de industrialización crearon sistemas de protección en beneficio de toda o parte de la población.

Pero los orígenes de los diversos sistemas modernos de Seguridad Social hay que buscarlos en los esfuerzos de beneficencia privada y en las mutualidades laborales; así como en la asistencia pública y los seguros sociales, durante el s. XIX, para proteger al trabajador.

Las prestaciones que abarca en la actualidad la Seguridad Social se pueden agrupar del siguiente modo:

- Prestaciones relativas a asistencia sanitaria.
- Prestaciones económicas, por incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, invalidez permanente, muerte, supervivencia...
- Prestaciones económicas por pérdida total o parcial de trabajo (prestaciones y subsidios de desempleo).
- Prestaciones económicas por jubilación.

Fig. 4
La Seguridad Social garantiza a todos los trabajadores incluidos en su campo de acción asistencia y prestación social.

La **afiliación** a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en alguno de sus campos de aplicación.

A partir del momento en que obtienes tu primer trabajo, debes estar en posesión del documento de afiliación a la Seguridad Social, donde figuran tus datos personales y tu número de afiliación. La solicitud de afiliación debe realizarla el empleador.

Al igual que ocurre con la solicitud de afiliación, todas las altas y bajas que se produzcan por parte del trabajador deberán ser comunicadas por el empresario a la Administración de la Seguridad Social.

El sistema de la Seguridad Social en España se constituyó con el régimen general y los llamados regímenes especiales.

El primero, es decir, **el régimen general**, cubre a los trabajadores por cuenta ajena de los riesgos de asistencia sanitaria, incapacidad laboral transitoria, invalidez, accidentes de trabajo, etc.

Los **regímenes especiales** abarcan aquellas actividades profesionales que por su naturaleza requieren una normativa específica: de este modo se reconoce en España un régimen especial para los trabajadores autónomos, trabajadores del mar, empleados del hogar y estudiantes.

La financiación de la Seguridad Social suele hacerse en la mayoría de países, y éste es también el caso de España, mediante un sistema contributivo a través de las cotizaciones personales de los trabajadores y de los empresarios.

La **cotización** a la Seguridad Social es obligatoria desde el momento de iniciarse la actividad, incluido el período de prueba y mientras dicha actividad dure. Por consiguiente, cesa la obligación de cotizar a partir del momento en que el empresario comunica la baja del trabajador a la Administración pertinente.

Los tipos de cotización son los que marcan los porcentajes que se deben ingresar, tanto por parte de la empresa como del trabajador; y los fija anualmente el Gobierno.

Si consideras que has concluido el estudio de esta unidad, intenta responder a las siguientes cuestiones de autoevaluación.

FONDO FORMACION

Cuestiones de autoevaluación

1 Completa el texto con las palabras siguientes:

trabajador, servicios, acuerdo, empleador,retribución

Un contrato de trabajo es un ..... entre ..... y ..... por el que este último se obliga a prestar determinados ..... por cuenta del empleador y bajo su dirección, a cambio de una ..... .

2 Explica el objetivo fundamental de los contratos formativos que conozcas.

3 Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

	V	F
a. Un contrato de interinaje se concierta para cubrir una vacante de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo.	❑	❑
b. Para acogerte a un contrato de aprendizaje, tienes que ser mayor de 16 años y menor de 20.	❑	❑
c. El contrato de aprendizaje debe realizarse por escrito.	❑	❑

4 Si el aprendiz no posee el título de Graduado Escolar, ¿cuál es el objeto de la formación teórica?

Respuestas a las actividades

ACTIVIDAD 1

Por razones económicas: su objeto es atender las necesidades coyunturales de la empresa e intentar frenar la tasa de desempleo.

ACTIVIDAD 2

Dentro de la modalidad de contrato temporal, aquéllos que nacen en función de su carácter normativo.

FONDO FORMACION

Respuestas a las cuestiones de autoevaluación

1

El texto al que deberías haber llegado es el siguiente:

Un contrato de trabajo es un **acuerdo** entre **empleador** y **trabajador**, por el que este último se obliga a prestar determinados **servicios** por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una **retribución**.

2

Contrato de aprendizaje y contrato en prácticas.

El objetivo de un contrato de aprendizaje es que el trabajador adquiera una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

El objetivo de un contrato en prácticas es la inserción profesional de jóvenes con una formación determinada, pero sin experiencia profesional.

3

a. **Verdadera**.

b. **Falsa**: tienes que tener más de 16 años y menos de 25 años. Y recuerda que en el caso de tratarse de trabajadores minusválidos no hay tope máximo de edad.

c. **Verdadera**.

4

El objeto de la formación teórica en este caso sería completar dicha formación, es decir, obtener el titulo de Graduado Escolar.

FONDO FORMACION

Resumen de Unidad

Contrato de trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario o empleador y trabajador, por el que este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empleador y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Modalidades de contratación

El contrato de aprendizaje es el indefinido; pero por razones económicas van apareciendo diferentes modalidades como las siguientes:

- Contratos de duración determinada (por obra y servicio; de interinaje; por lanzamiento de nueva actividad; por eventuales circunstancias de la producción).
- Contratos formativos (en prácticas, de aprendizaje).
- Contratos a tiempo parcial (trabajadores fijos de carácter discontinuo, trabajo a domicilio, de relevo, a tiempo parcial).
- Contratos de fomento de empleo (de duración determinada, de contratación indefinida).

Seguridad Social

Es un sistema organizado por los poderes públicos cuyo objetivo es garantizar la asistencia y prestaciones sociales suficientes, ante situaciones de necesidad.

FONDO FORMACION

Notas

Vocabulario

Convenio colectivo: es un acuerdo suscito por los representantes de los trabajadores y los empresarios para concretar las condiciones de trabajo y productividad.

Copia básica: es una copia del contrato que debe ser entregada a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días, desde su firma.

Fomento de empleo: conjunto de normas que se crean con el objetivo de mantener y crear puestos de trabajo, mediante ayudas y apoyo a la contratación de determinados colectivos.

FONDO FORMACION

FONDO FORMACION