

## LA CONTRATACIÓN LABORAL

### ¿Existe total libertad para contratar por parte de los empresarios?

Con base en la libertad de empresa, consagrada en el art. 38 CE, el empresario tiene reconocida libertad de contratación en un doble sentido:

- En cuanto a derecho a decidir si contrata o no contrata a trabajadores.
- En cuanto a derecho a elegir libremente a qué trabajador contrata.

Para decidir a qué trabajador contrata, el empresario cuenta con varias posibilidades:

- Puede utilizar sus propios contactos para encontrar al trabajador adecuado;
- Puede acudir a servicios de empleo (públicos o privados) que le proporcionen el trabajador que necesite.

No obstante, existen ciertas limitaciones sobre esta libertad, ya que la ley exige que, por una parte, la elección del trabajador no se haya producido basándose en criterios discriminatorios, y, por otra parte, existe la obligación legal de contratar un 2% de trabajadores discapacitados por cada cien trabajadores.

### ¿El contrato de trabajo, tiene que celebrarse por escrito, y en un formulario predeterminado?

La forma es el medio utilizado por las partes para exteriorizar su consentimiento. No, en Derecho del Trabajo existe un principio de **libertad de forma** que viene recogido en el **art. 8.1 ET**: "*El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél*".

### ¿Es obligatoria la forma escrita en algún caso?

El **apartado 2** del art. 8 ET recoge una serie de **excepciones** a la regla general, debiendo constar por escrito los contratos:

1) Cuando así lo exija una disposición legal (contratos de fomento de empleo que se hagan con minusválidos, contrato de interinidad y contratos realizados a través de ETT) o cuando así lo exija el CC aplicable.

2) Cuando se trate de determinadas modalidades contractuales que exijan forma escrita: contratos en prácticas, contratos para la formación, contratos a tiempo parcial, contrato de obra o servicio determinado, contrato de trabajo a domicilio, contratos de inserción y contratos de los trabajadores extranjeros contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y cuando se trate de contratos de duración determinada cuya duración exceda de las cuatro semanas.

## ¿Qué ocurre si se incumple la obligación de celebrar el contrato por escrito?

En todos los casos en que resulta obligatoria, si se **incumpliera** la forma escrita, el contrato sigue siendo válido, pero se **presumirá** celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Ahora bien, el empresario puede romper esta presunción mediante la prueba del vínculo temporal de la relación o del carácter parcial de la jornada. Por todo ello, se afirma que la forma escrita del contrato de trabajo es **declarativa** y no constitutiva, pues su incumplimiento no impide que el contrato se desarrolle con normalidad. Además, el empresario concurre en infracción administrativa grave.

Asimismo, se exige la constancia por escrito del pacto de permanencia en la empresa (**art. 21 ET**) y del período de prueba (**art. 14 ET**); la inobservancia de forma escrita en estos casos tiene como consecuencia la de tenerse la cláusula por no puesta.

## ¿Existe período de prueba en todos los contratos de trabajo?

El período de prueba es un instrumento que permite, durante un tiempo determinado, la experimentación de las prestaciones respectivas de las partes en la relación individual del trabajo, mediante la suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción unilateral del contrato de trabajo.

Es una cláusula **facultativa**, lo que implica que sólo existe si se pacta expresamente. Su objeto es el conocimiento por las partes de sus características personales y profesionales y la experimentación, realizándose durante su vigencia las tareas propias del trabajo contratado.

## ¿El período de prueba, debe constar por escrito?

En este caso, la respuesta es taxativa. El período de prueba debe constar por escrito en el contrato de trabajo, siendo esta forma constitutiva o *ad solemnitatem*, de manera que la no constancia escrita hace inexistente el pacto de prueba desarrollándose el contrato con carácter definitivo.

## ¿Cuándo debe pactarse el período de prueba?

Debe suscribirse al inicio de la relación laboral, ya que si se pactase una vez iniciados los servicios, la cláusula será nula por abuso de derecho.

## ¿Cuánto dura el período de prueba?

La duración del período de prueba se establece en el convenio colectivo. Sólo si el convenio colectivo aplicable no indica nada al respecto, el ET establece una duración de 6 meses máximo para trabajadores técnicos titulados; y de 2 meses máximos para el resto de trabajadores, **salvo** en

empresas de menos de 25 trabajadores, en las que podría alcanzar los 3 meses como máximo.

El convenio colectivo puede tanto ampliar como reducir esta duración, con el único límite del abuso de Derecho. El pacto contractual sobre su duración no puede superar los límites señalados en el Convenio, de manera que la fijación en el contrato individual de un período de prueba de duración superior a la permitida en convenio constituye un pacto nulo que ha de entenderse sustituido por la propia regulación del convenio.

### **¿Cómo se computa la duración del período de prueba?**

El cómputo del plazo se inicia con la prestación del trabajo efectivo; se suspenderá el cómputo cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal (maternidad, accidente o enfermedad), siempre que medie acuerdo expreso, aunque no necesariamente escrito, de las partes en este sentido ya sea en el momento de establecerse el período de prueba como en un momento posterior. [Ahora bien, la doctrina ha considerado que, pese a que el ET no dice nada al respecto, debe entenderse que la suspensión del CT por otras causas distintas a las mencionadas interrumpe el período de prueba, ya que la solución contraria desnaturalizaría el período de prueba].

### **¿Cuales son los derechos del trabajador durante el período de prueba?**

Durante el tiempo en que el trabajador se encuentra trabajando a prueba, tendrá los mismos derechos que le correspondan a un trabajador definitivo de la empresa de su categoría profesional o puesto de trabajo. Los únicos derechos de los que nos disfruta son aquéllos relativos a la resolución de la relación laboral, puesto que ésta producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su vigencia.

### **¿El período de prueba, computa a efectos de antigüedad?**

Una vez superado, el período de prueba computa a efectos de antigüedad.

### **¿El empresario puede desistir del contrato en cualquier momento durante el período de prueba?**

Si el empleador decide no consolidar el contrato por no haber superado el trabajador satisfactoriamente el objeto de prueba, podrá hacerlo sin necesidad de motivación expresa, ni de indemnizarle (salvo que se prevea en convenio o lo hubieran pactado las partes), ni de preavisarle ni de alegar justa causa.

El desistimiento tiene que ejercitarse estando vigente el período de prueba, pues una vez terminado el contrato se convierte en definitivo. Ahora bien, como el objeto del período de prueba es la experimentación de las

prestaciones respectivas de las partes en la relación individual de trabajo para que puedan conocer sus características y en base a ellas decidir la continuidad o no de la relación, no cabe, transcurrido el período de prueba, despedir al trabajador alegando su ineptitud para desempeñar las tareas para las que fue inicialmente contratado (Si la superación del período de prueba implica la demostración de que el trabajador tiene la aptitud requerida para el puesto de trabajo para el que fue contratado, no es lícita la extinción del contrato de trabajo en base precisamente a una ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de prueba)

La facultad de desistir que asiste al empresario (y que no es despido, sino causa válidamente pactada) se sujeta a los siguientes *límites* y si se vulneran, el desistimiento empresarial sería constitutivo de fraude de ley:

- Necesidad de objetivación de la prueba, de modo que el juicio del empresario acerca del trabajador se forme con base en el resultado de la superación o no de las tareas objeto de prueba y no en base a razones subjetivas o personales.
- La decisión del empresario no puede basarse en razones discriminatorias o vulneradoras de derechos fundamentales del trabajador (embarazo trabajadora).

### **¿Cuánto dura el contrato de trabajo?**

Existen contratos de trabajo de duración indefinida y contratos de trabajo de duración determinada o temporales.

### **¿Cuáles son las características del contrato indefinido?**

Un contrato de trabajo es indefinido cuando las partes que lo firman no limitan su duración, de manera que se sabe cuándo el contrato comienza a producir efectos, pero no cuándo deja de estar en vigor. La extinción se produce por el mutuo acuerdo entre las partes o la concurrencia de alguna de las causas de extinción previstas en el ordenamiento jurídico (despido, fuerza mayor, extinción por causas objetivas, etc. art. 49 ET).

Nuestro ordenamiento jurídico muestra su preferencia por la contratación indefinida, al exigir una causa para celebrar un contrato temporal, establecer la presunción de que, salvo que se indique lo contrario, todo contrato se celebra por tiempo indefinido, prever la transformación de contratos temporales en indefinidos en determinadas circunstancias y contemplar un régimen de bonificaciones a la cotización e incentivos fiscales a la celebración de contratos de trabajo de carácter indefinido.

*Pese a ello, 94 de cada 100 contratos de trabajo celebrados en nuestro país tienen carácter temporal*

### **¿Cuándo se presume que el contrato de trabajo es indefinido?**

En determinados supuestos, la legislación laboral presume que un contrato ha sido celebrado por tiempo indefinido:

- Cuando se incumple la obligación de celebrar el contrato por escrito que se establece para todos los contratos temporales (a excepción de los eventuales de duración inferior a cuatro semanas). Ahora bien, se permite al empresario demostrar que existe una necesidad de mano de obra que es temporal y que ha sido cubierta con la contratación del trabajador, en cuyo caso no se aplica la presunción.

- Cuando se celebra un contrato temporal en fraude de ley. Esto es, cuando, en realidad, la necesidad de mano de obra que pretende cubrirse con el contrato temporal tiene un carácter permanente en la empresa. Por ejemplo, cuando se encadenan varios contratos temporales en relación a actividades permanentes de la empresa. Y también cuando se asigna al trabajador funciones distintas a las que se supone que constituyen el objeto del contrato temporal.

- Cuando se incumple el deber de alta en la seguridad social, aunque para ello es necesario que haya transcurrido un plazo igual al que se hubiera podido fijar como período de prueba de acuerdo con el ET o el convenio aplicable. Todo ello, salvo que de la naturaleza de las actividades contratadas se deduzca claramente la duración temporal del contrato.

- Cuando el contrato no es denunciado a su fin y el trabajador continúa prestando sus servicios. Inicialmente, se considera el contrato prorrogado hasta su duración máxima (legal o convencional), y, superado esa duración, se presume indefinido, si bien de nuevo en este caso se admite la prueba en contrario.

### **¿Existen diferentes modalidades de contratos indefinidos?**

Se distingue entre la contratación indefinida ordinaria y el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. También es indefinido el contrato para trabajos fijos discontinuos, una de las modalidades del contrato a tiempo parcial.

#### **Contrato indefinido ordinario.**

### **¿Cuáles son las características del contrato indefinido ordinario?**

Este contrato puede celebrarse de manera verbal o escrita, si bien, en cualquiera de ambos casos, su celebración y su contenido deberán comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

**Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores** (art 4. Ley 3/2012).

### **¿Cuáles son las características del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores?**

Se trata de un contrato celebrado por tiempo indefinido y, necesariamente, a tiempo completo. Su formalización habrá de producirse en el modelo establecido al efecto, y su principal característica es que, en todos los casos, se establece un período de prueba de un año, salvo en el supuesto de que el trabajador hubiera desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad, fuera cual fuera la modalidad contractual.

### **¿Qué requisitos ha de reunir la empresa para poder celebrar este contrato?**

La empresa debe tener menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación. Además, no podrá celebrar el contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la fecha prevista de celebración haya adoptado decisiones extintivas improcedentes, siempre que la extinción sea posterior a la entrada en vigor de la reforma 2012 (febrero 2012), afecte a un trabajador que desempeñara un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y en el mismo centro de trabajo para el que se pretendía celebrar el contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

### **¿Qué requisitos ha de reunir el trabajador para poder celebrar este contrato?**

En principio ninguno, si bien para beneficiarse de los incentivos fiscales y de las bonificaciones previstas para la celebración de este contrato, el trabajador ha de encontrarse desempleado.

### **¿Existe algún otro requisito?**

De acuerdo con su actual regulación, la posibilidad de celebrar este contrato se mantiene hasta el momento en que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento.

### **En caso de que el trabajador contratado sea un desempleado, ¿qué especialidades se producen?**

Las especialidades son tres: en primer lugar, el trabajador puede compatibilizar el salario con la percepción del 35 por ciento de la prestación contributiva de desempleo, siempre que ya haya agotado al menos tres meses de la prestación. En segundo lugar, la contratación de desempleados inscritos en la oficina de empleo da derecho a una serie de bonificaciones en la cotización a la seguridad social. En tercer lugar, la Ley del impuesto de sociedades prevé también incentivos fiscales específicos para la celebración de este contrato con desempleados, aparte de los previstos con carácter general.

### **¿Cómo se regula la compatibilidad entre el salario y la prestación por desempleo?**

La compatibilidad debe solicitarse en el plazo de quince días desde la celebración del contrato, si bien surtirá efecto desde la fecha de la celebración.

La compatibilidad se mantiene durante toda la vigencia del contrato, con el límite máximo de la duración de la prestación que quede pendiente de percibir.

Durante el período compatibilizado, la entidad gestora y el beneficiario estarán exentos de la obligación de cotizar a la seguridad social.

Si se produce la finalización del contrato, el trabajador podrá elegir entre reanudar la prestación, de la que se entenderá consumido el 25 por ciento que se compatibilizó, o solicitar una nueva prestación.

### **¿Y si el trabajador opta por no compatibilizar prestación por desempleo y salario?**

En ese caso, el trabajador mantendrá el derecho a las prestaciones por desempleo que le quedasen por percibir en el momento de la colocación.

### **¿Cuáles son las bonificaciones previstas para la contratación de trabajadores desempleados bajo esta modalidad?**

Si el contrato se celebra con un trabajador entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tiene derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social de mil euros al año durante el primer año de contrato, de 1.100 euros/año durante el segundo, y de 1200 euros/año durante el tercero. Las cuantías indicadas aumentan 100 euros al año si se contrata a una mujer en ocupaciones en las que se encuentren menos representadas (para su consulta, acudir a la clasificación nacional de ocupaciones en vigor, en relación con la OM 16 septiembre 1998).

Si el contrato se celebra con trabajadores mayores de 45 años, la bonificación asciende a 1300 euros/año durante tres años, cifra que se eleva hasta los 1500 euros/año si se contrata a una mujer en ocupaciones en las que se encuentren menos representadas.

### **¿Cuál es el régimen de compatibilidad de las bonificaciones?**

Las bonificaciones son compatibles con otras ayudas públicas que tengan la misma finalidad (creación de empleo), pero la suma de las bonificaciones aplicables nunca puede superar el 100% de la cuota empresarial a la seguridad social.

### **¿Cuáles son los incentivos fiscales previstos para la contratación de trabajadores bajo esta modalidad?**

Están previstos en el art. 43 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, y son los siguientes:

.- Si se trata del primer trabajador contratado por la empresa, y el trabajador es menor de 30 años, la empresa tiene derecho a una deducción

fiscal de 3000 euros. En este caso, no es necesario que el trabajador contratado sea desempleado.

- Si se contrata a un trabajador desempleado, perceptor de la prestación contributiva, la empresa tiene derecho a una deducción fiscal correspondiente al 50 por ciento del menor de los siguientes importes:

- a) El de la prestación por desempleo que el trabajador tenga pendiente de percibir a la fecha de la celebración del contrato.
- b) El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tenga reconocida el trabajador.

Para aplicar esta segunda deducción es necesario que la contratación suponga un incremento de la plantilla de la empresa, con el que la empresa no supere el número de cincuenta empleados, y que ese incremento se mantenga durante al menos doce meses.

Además, es necesario que el trabajador desempleado haya percibido la prestación por desempleo durante al menos tres meses antes de la celebración del contrato de trabajo.

### **¿Existe algún requisito para conservar los incentivos percibidos por la empresa?**

Sí, deben cumplirse dos requisitos, uno relacionado con el trabajador contratado bajo esta modalidad, y otro en relación al nivel de empleo de la empresa.

De acuerdo con el primer requisito, la empresa debe mantener en el empleo al trabajador al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. De acuerdo con el segundo requisito, la empresa debe mantener el nivel de empleo alcanzado en la empresa con el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato.

### **¿Qué ocurre si se incumple alguno de los requisitos?**

De acuerdo con la ley, el empresario deberá proceder a reintegrar los incentivos. Aunque la ley no lo especifica, hay que interpretar que es suficiente el incumplimiento de uno de los dos requisitos para que surja la obligación de devolver las ayudas. Por otra parte, la ley no es clara sobre si, estos mismos requisitos, son aplicables para conservar el derecho a las bonificaciones.

Ahora bien, los requisitos no se consideran incumplidos si se produce la extinción de un contrato por causas objetivas o despido disciplinario procedentes. Tampoco supondrán incumplimiento las extinciones por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, por la expiración del tiempo convenido en contratos temporales o la realización de la obra o servicio si ese fue el objeto del contrato.

### **¿Cuáles son las características de los contratos temporales?**



Un contrato es de duración determinada o temporal cuando, desde su celebración, se sabe cuándo o porqué va a extinguirse, puesto que las partes han pactado un plazo de duración o un final de obra o servicio.

Para celebrar un contrato temporal en España la ley exige que exista una necesidad también temporal de mano de obra, es decir, una causa que justifique el carácter temporal del contrato. La única excepción viene representada por la contratación temporal denominada *coyuntural*, únicamente admitida para el fomento de la contratación de trabajadores con dificultades de acceso al mercado laboral.

*“Solo pueden concertarse como temporales los contratos previstos por el legislador” (STS 17-12-2001)*

### **¿Cuáles son las modalidades de contratación temporal en nuestro país?**

La contratación de duración determinada o contratación temporal sólo cabe en los supuestos expresamente previstos por el ET en su art. 15:

- A) Contrato para la realización de obra o servicio determinado.
- B) Contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción.
- C) Contratación de trabajadores interinos.

**El contrato para obra o servicio determinado** ( art. 15 ET y 2 RD 2720/1998).

### **¿Cuándo puede celebrarse un contrato para obra o servicio determinado?**

Este contrato se celebra para la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución es de duración limitada pero incierta en el momento de la celebración del contrato.

La obra o servicio justifica la celebración del contrato, por lo que debe describirse con claridad en el contrato. Puede tratarse de:

- 1) Trabajos propios de la actividad normal de la empresa, pero específicos y delimitados.
- 2) Trabajos que no se den normalmente en la actividad de la empresa, pero conexos a ésta, que constituyan actividades excepcionales.

Los convenios colectivos pueden identificar las tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, si bien eso no exime de la obligación de identificar, en cada contrato temporal, la concreta obra o servicio a desarrollar.

Por ejemplo, suelen identificarse trabajos específicos, como ocurre en el caso de ferias, ventas especiales, promociones, creación de nuevos centros de trabajo, etc.

### **¿Cuál es la forma del contrato por obra o servicio determinado?**

El contrato debe celebrarse por escrito, especificándose con claridad y precisión el carácter de la contratación y la identificación de la obra y servicio, sin que sea posible utilizar fórmulas genéricas. La ausencia de forma escrita o de indicación precisa de la causa del contrato genera la presunción de haberse celebrado el contrato por tiempo indefinido, salvo que se pruebe el carácter temporal de los servicios.

### **¿Cuál es la jornada de trabajo en un contrato por obra o servicio determinado?**

El contrato por obra o servicio determinado puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

### **¿Cuánto dura el contrato por obra o servicio determinado?**

Se trata de una duración indeterminada, la del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio, por lo que no es un contrato sujeto a término concreto.

Las partes pueden incluir en el contrato un plazo indicativo, pero esta fecha sólo es válida como simple previsión, no como término cierto, por lo que el contrato mantendrá su vigencia hasta la terminación real de la obra o servicio. Por esta razón, queda excluida la posibilidad de prórrogas.

### **El contrato, ¿Está sometido a algún límite máximo de duración?**

La ley 35/2010 limitó la duración máxima del contrato a tres años, ampliable doce meses por convenio sectorial de ámbito estatal o inferior. No obstante, este límite sólo es aplicable a los contratos por obra o servicio celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Si se superara esa duración máxima, el contrato se transforma en indefinido.

### **¿Cuándo se extingue el contrato por obra o servicio determinado?**

El contrato se extingue por la realización de la obra o servicio, aunque cabe la división de la misma en fases o especialidades. En este segundo caso, el contrato se extinguirá cuando finalice la fase de la obra para la que fue contratado el trabajador. En el caso de los contratos celebrados con posterioridad al 18 de junio de 2010, que duren más de tres años, la extinción se produce por la transformación en contrato indefinido.

### **¿Tiene el trabajador derecho a algún tipo de indemnización por extinción del contrato?**

A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir la indemnización prevista en el ET, o bien la establecida en el convenio colectivo que le sea aplicable, en su caso (el convenio puede aumentar o reducir esa indemnización, pues no se configura como de carácter mínimo). La indemnización es de ocho días de salario por año de servicio para los contratos que se celebraron antes del 1 de diciembre de 2011, mientras que, a partir de dicha fecha, se incrementa en un día por año hasta llegar a los doce días de salario por año de servicio en 2015.

### **¿Qué ocurre si el trabajador continúa prestando servicios finalizada la obra o servicio?**

Si terminada la obra o servicio para la que se contrató, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa, el contrato se transforma en indefinido, salvo que el empresario demuestre la existencia de una necesidad temporal real.

### **¿Es posible contratar a un mismo trabajador con distintos y sucesivos contratos temporales de obra o servicio?**

Sí, siempre que se cumpla el requisito de la causa, esto es, que realmente exista una obra o servicio distinto, con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que justifique, en cada ocasión y para cada contrato, la celebración del mismo.

### **¿Qué ocurre si un trabajador realiza tareas que no son propias de la obra o servicio para la que se le ha contratado?**

El trabajador debe dedicarse a realizar las tareas propias de la obra o el servicio que es la causa de su contrato, y, sólo esporádicamente, puede dedicarse a tareas ajenas a aquélla.

### **¿Se puede celebrar un contrato de obra o servicio determinado cuando la empresa ejecuta una contrata o es titular de una concesión administrativa?**

La jurisprudencia admite que, cuando la empresa es contratada o recibe una concesión administrativa para desarrollar una parte de su actividad para una administración, puedan celebrarse contratos por obra o servicio determinado, cuya duración se vincula a la de la propia contrata o concesión.

En algunos convenios, cuando cambia la contrata se prevé que la nueva empresa se subrogue en los contratos de trabajo que fueron suscritos por la anterior concesionaria.

La jurisprudencia también admite que se celebren contratos de obra o servicio determinado cuando, en el ámbito de la administración, una actividad que se desarrolla ordinariamente todos los años (campamentos de verano, ayuda a domicilio, etc) depende, para su reanudación, de dotación económica

en el presupuesto de cada año. No es posible, sin embargo, si se trata de un servicio público cuya prestación es obligatoria para la administración de que se trate.

**El contrato de eventuales por circunstancias de la producción** (art. 15.1b) ET y 3 RD 2720/1998)

### **¿Cuándo puede celebrarse un contrato eventual por circunstancias de la producción?**

Este contrato se puede celebrar cuando las circunstancias del mercado, una acumulación de tareas o un exceso de pedidos provoquen un aumento temporal del trabajo, haciendo necesaria la contratación temporal de mano de obra para hacer frente a la situación.

En este supuesto existe un aumento cuantitativo del trabajo que ha de realizarse en la empresa y, con ello, de la necesidad de mano de obra. Esta situación debe tener un carácter temporal o transitorio, y, además, no debe ser previsible ni tener su origen en una reducción previa de la plantilla.

La causa que justifica la contratación debe figurar en el contrato.

No puede celebrarse este contrato si la necesidad de mano de obra se repite de manera periódica, en cuyo caso debe celebrarse un contrato indefinido para trabajos fijos y discontinuos.

### **¿Cuáles son los requisitos formales para la celebración del contrato?**

El contrato deberá formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o, en todo caso, cuando se celebre a tiempo parcial. En el contrato habrá de figurar, además de los elementos propios de todo contrato, la causa que lo justifica y su duración.

### **¿Cuál es la jornada de un trabajador contratado con un contrato eventual por circunstancias de la producción?**

El contrato eventual por circunstancias de la producción puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial. El trabajador deberá dedicar su jornada a la ejecución de las tareas específicas para las que ha sido contratado.

### **¿Cuánto dura el contrato eventual por circunstancias de la producción?**

Según el ET, el contrato tiene una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses, el cual comienza a computarse a partir del momento en que se produce la causa que justifica la contratación. Si se hubiese pactado por tiempo inferior a seis meses, cabe una única prórroga hasta ese tope máximo, siempre dentro del período de doce meses.

Sin embargo, los convenios colectivos sectoriales pueden modificar tanto la duración máxima como el período de referencia, si bien sometidos a dos limitaciones:

- El período de referencia no será superior a 18 meses.
- El contrato no puede durar más de las  $\frac{3}{4}$  partes del período de referencia (18 meses) ni, en cualquier caso, más de doce meses..

Si el contrato se pacta con una duración inferior a la máxima permitida por el convenio colectivo es posible celebrar una única prórroga, sin que sumada a la duración inicial superen la duración máxima.

### **¿Cuándo se extingue el contrato eventual por circunstancias de la producción?**

El contrato se extingue por finalizar el plazo previsto de duración (o su prórroga), previa denuncia de una de las partes. La extinción del contrato genera para el trabajador el derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio, o la establecida en convenio colectivo en su caso. La indemnización mínima llegará a doce días de salario por año de servicio en 2015.

### **¿Qué ocurre si el trabajador continúa prestando servicios una vez finalizada la duración pactada?**

Hay dos alternativas; si el contrato se concertó por su plazo máximo, se transformará en indefinido. Si no se hubiera concertado por su plazo máximo, se entenderá prorrogado hasta dicho plazo y, de nuevo, superado éste, transformado en indefinido.

**El contrato de interinidad** (art. 15.1c) ET, art. 4 RD 2720/1998).

### **¿Cuándo puede celebrarse un contrato de interinidad?**

Puede contratarse a un trabajador con carácter interino en dos supuestos:

- a) Para sustituir a un trabajador ausente temporalmente con derecho a la reserva de su puesto de trabajo (maternidad, ejercicio de cargo público, privación de libertad, incapacidad temporal, etc).
- b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo permanente en la empresa, mientras se lleva a cabo el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

## **¿Cuándo tiene derecho un trabajador a la reserva de su puesto de trabajo?**

Los supuestos de ausencia temporal en los que el trabajador conserva el derecho a la reserva de su puesto de trabajo pueden venir establecidos en el ET, en el convenio colectivo (que habrá de mejorar lo dispuesto en el ET), en el propio contrato de trabajo o por un acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Entre los supuestos previstos en el ET, se encuentran la mayoría de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo (incapacidad temporal, maternidad, riesgo por embarazo, privación de libertad, suspensión disciplinaria...), en los supuestos de excedencia forzosa por desempeño de cargo público o funciones sindicales, o en el caso de excedencias para cuidado de hijos o familiares. En el caso de las excedencias voluntarias, el trabajador que se ausenta sólo tiene un derecho preferente al reingreso, y, por tanto, no está justificada la celebración de un contrato de interinidad.

Si la ausencia es parcial (por reducción de jornada por cuidado de hijos, por ejemplo), la contratación del trabajador interino también será a tiempo parcial.

## **¿Cuál es la forma que debe adoptar el contrato?**

El contrato deberá celebrarse por escrito, indicándose además:

- En la interinidad por sustitución: el nombre del trabajador sustituido, la causa de la sustitución y el puesto de trabajo a desempeñar.
- En la interinidad por vacante: el puesto de trabajo sometido a selección/promoción.

## **¿El trabajador interino, debe realizar las mismas funciones que el trabajador sustituido?**

La ley permite que el trabajador interino realice funciones distintas a las del trabajador sustituido, siempre que estas últimas sean realizadas por otra persona de la plantilla de la empresa.

## **¿Cuánto dura el contrato de interinidad?**

En el caso de interinidad por sustitución el contrato durará:

- hasta la reincorporación del trabajador sustituido a su puesto de trabajo.
- o el tiempo que el trabajador sustituido mantenga su derecho a la reserva de puesto de trabajo.
- o hasta el vencimiento del plazo previsto para la reincorporación sin que ésta se produzca.

En el caso de interinidad por vacante el contrato tiene una duración máxima de 3 meses, salvo en el caso de las administraciones públicas.

Si el trabajador continúa prestando sus servicios tras la reincorporación del trabajador sustituido, el contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido.

### **¿Tiene derecho a indemnización por extinción del contrato el trabajador interino?**

La extinción del contrato de trabajo no genera derecho a la indemnización por fin de contrato prevista para otros supuestos de contratación temporal.

### **¿Existen reglas comunes a aplicar a todos los contratos temporales?**

Efectivamente, además de por sus reglas específicas, todos los contratos temporales analizados con anterioridad se someten a las siguientes reglas comunes:

.- Los contratos temporales deben celebrarse por escrito, salvo aquellos de carácter eventual y de duración inferior a cuatro semanas. En el contrato deberá constar la modalidad contractual, su duración, la identificación de su causa y del trabajo a desarrollar.

Si se incumple la obligación de la forma escrita, el contrato se presume celebrado con carácter indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario que acredite que el trabajo contratado y realizado por el trabajador responde a una causa temporal.

.- El contrato debe especificar la modalidad contractual de que se trata, su duración (o la circunstancia que determina su duración, si se trata de una obra o servicio, o una sustitución) y el trabajo a desarrollar.

.- El empresario está obligado a informar a los trabajadores temporales de la existencia de puestos de trabajo de carácter permanente vacantes.

.- Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los trabajadores indefinidos, sin que la temporalidad justifique ningún tipo de discriminación, salvo las derivadas de la lógica aplicación de las reglas de proporcionalidad (límite máximo de horas extraordinarias, días de vacaciones, etc).

.- El cómputo de la antigüedad del trabajador en la empresa se realiza desde el inicio de la relación laboral, aunque se sucedan varios contratos temporales, y aún cuando haya habido interrupciones entre la extinción de un contrato y la celebración del siguiente.

.- Cabe período de prueba en cualquier contrato temporal.

.- La suspensión del contrato de trabajo no conlleva la prolongación de la vigencia del mismo, salvo pacto en contrario.

.- Para la extinción del contrato es necesaria la denuncia previa. En ausencia de denuncia, se plantean dos posibilidades: si el contrato se concertó inicialmente agotando su duración máxima, el contrato se presumirá indefinido; si, por el contrario, se concertó por una duración inferior a la máxima, se entenderá automáticamente prorrogado hasta alcanzar su duración máxima.

Por otra parte, el trabajador tiene derecho a un preaviso de 15 días si el contrato ha tenido una duración superior a 1 año. En caso de incumplimiento, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

.- Si el contrato se celebró en fraude de ley, se presumirá indefinido, sin posible prueba en contrario. El fraude de ley implica utilizar la contratación temporal dentro de la legalidad para conseguir un resultado contrario al ordenamiento: por ejemplo, finalizado un contrato temporal sin causa, se celebra otro causal; este segundo contrato será en fraude de ley. Entre el contrato ilegal y el legal posterior no debe mediar más de 20 días hábiles.

.- Se limita el encadenamiento de contratos temporales con el mismo trabajador, aunque sean todos lícitos: adquiere la condición de fijo el trabajador que haya estado contratado con una misma empresa o grupo de empresas más de 24 meses en un período de 30, con o sin solución de continuidad, mediante dos o más contratos temporales (salvo formativos, de relevo y de interinidad).

### **¿Qué son los contratos formativos?**

Los contratos formativos son contratos temporales para cuya celebración no es necesario acreditar la existencia de una necesidad de mano de obra temporal, puesto que su principal objetivo es proporcionar formación al trabajador (contrato para la formación y el aprendizaje), o permitirle aplicar la formación adquirida previamente (contrato en prácticas), al mismo tiempo que desempeña una prestación de servicios retribuida durante un período determinado de tiempo.

### **El contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2 ET).**

#### **¿Cuál es el objetivo del contrato para la formación y el aprendizaje?**



El objetivo de este contrato es proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para su cualificación profesional, al mismo tiempo que desarrolla una actividad laboral retribuida en una empresa.

### **¿Qué requisitos deben reunir las partes que celebran este tipo de contrato?**

El contrato de trabajo para la formación puede celebrarse entre un empresario que disponga en su empresa de un puesto de trabajo cualificado y un trabajador que cumpla los siguientes requisitos:

- 1.- Tener una edad comprendida entre los 16 y los 25 años en la fecha de celebración del contrato, salvo en el caso de personas con discapacidad, o en el de contratación de personas en riesgo de exclusión social por parte de empresas de inserción. En virtud de la DT 9ª de la ley 3/2012, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, el contrato se podrá celebrar con personas menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.
- 2.- No poseer la titulación necesaria para celebrar un contrato en prácticas para el mismo puesto de trabajo, o la formación que se le pretende proporcionar.
- 3.- No puede celebrar este contrato el trabajador que haya desempeñado el puesto de trabajo en la misma empresa durante un tiempo superior a doce meses.
- 4.- No haber agotado el tiempo máximo que se haya establecido para ser contratado con esta modalidad contractual.

### **¿Cuál es la duración del contrato de trabajo para la formación?**

El convenio colectivo puede establecer la **duración** mínima y máxima del contrato, siempre respetando los límites de 6 meses y 3 años impuestos por el Estatuto de los trabajadores (art. 11). Si el convenio no regula esta materia, la duración mínima según el ET es de un año y la máxima de tres años.

El contrato puede ser prorrogado en dos ocasiones, sin que ninguna de las prórrogas pueda tener una duración inferior a seis meses ni, en ningún caso, la duración total del contrato exceda de la máxima de tres años.

Si el trabajador continúa prestando sus servicios agotada la duración máxima del contrato, éste se presume indefinido.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, suponen la interrupción del contrato.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

Puede establecerse un período de prueba, sometido al régimen general del art. 14 ET.

### **¿Cuál es la jornada del trabajador contratado para la formación?**

El contrato deberá celebrarse en todo caso a **jornada completa**, si bien la jornada laboral del trabajador en formación se divide en dos fases:

\* El tiempo dedicado a actividades formativas, que no puede ser inferior al 25% de la jornada máxima durante el primer año, o al 15% en el segundo y tercer año de vigencia del contrato. El incumplimiento total de la formación teórica constituye infracción grave y determina que el contrato se presuma ordinario y de duración indefinida.

\* El tiempo dedicado a trabajo efectivo.

Los trabajadores en formación no pueden realizar horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo a turnos.

### **¿Qué contenido y características debe reunir la actividad formativa en este contrato?**

La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o bien de un certificado de profesionalidad, una certificación académica o una acreditación parcial acumulable.

Puede constar de dos niveles, uno básico y obligatorio y otro complementario y optativo.

El nivel básico debe impartirse en un centro de la red formativa prevista en la DA5ª de la LO 5/2002, de la cualificaciones y la formación profesional, y que esté reconocido por el sistema nacional de empleo. Si la empresa dispone de instalaciones y personal adecuado, puede impartirse en ella.

La formación complementaria no tiene porqué ajustarse a la formación prevista en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y puede consistir en cualquier actividad formativa que convenga a las necesidades formativas del trabajador o de la empresa.

La duración de la formación será, al menos, la necesaria para obtener el título de formación profesional, o el certificado de profesionalidad, la certificación académica o la acreditación parcial acumulable.

### **¿Cuáles son las modalidades de impartición?**

La actividad formativa puede impartirse en las modalidades de presencial, teleformación o mixta. Así mismo, la actividad formativa puede concentrarse en determinados períodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato.

La propia empresa podrá impartir la formación cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación, previa autorización o acreditación como centro para impartir la formación.

### **¿Existe algún sistema de control del proceso de aprendizaje?**

Durante todo el tiempo que el contrato se encuentre en vigor, el trabajador estará a cargo de un tutor, que puede ser el mismo empresario, encargado de vigilar el proceso de aprendizaje.

### **¿Cómo se certifica la formación adquirida por el trabajador?**

A la finalización del contrato el empresario deberá emitir un certificado relativo al puesto de trabajo desarrollado y a la formación adquirida por el trabajador. Aparte de dicho certificado, la cualificación profesional adquirida por el trabajador será objeto de acreditación oficial conforme a los títulos o certificados de profesionalidad.

El centro de formación teórica también emitirá certificado en este mismo sentido.

### **¿Qué características debe reunir el tiempo de trabajo efectivo desempeñado por el trabajador contratado para la formación?**

Durante la formación práctica o tiempo de trabajo efectivo la actividad del trabajador deberá estar relacionada con la formación teórica recibida.

### **¿Qué salario percibe un trabajador contratado para la formación?**

Respecto al salario, se determinará en convenio colectivo, y no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. La protección de seguridad social incluye el desempleo tras la reforma laboral de 2010.

### **¿Cuál es la forma del contrato de trabajo para la formación?**

El contrato ha de formalizarse por escrito y en modelo oficial. Deberá hacerse constar el oficio objeto de formación, el tiempo de formación teórica, la duración del contrato y la identificación del tutor.

El incumplimiento de este requisito supone que el contrato se presuma concertado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

También debe formalizarse por escrito y en modelo oficial el acuerdo para la actividad formativa.

### **¿Cuándo se extingue el contrato para la formación y el aprendizaje?**

Su extinción se producirá por la llegada del término previsto, previa denuncia de una de las partes.

### **¿Qué ocurre si, llegado el plazo pactado, el trabajador continúa prestando sus servicios?**

En ese caso, el contrato se considera prorrogado hasta su plazo máximo legal o convencional. Si la situación persiste superado dicho plazo, el contrato se entiende prorrogado por tiempo indefinido, salvo que el empresario demuestre la naturaleza temporal del trabajo desarrollado.

### **¿Existe algún incentivo para la celebración de este contrato?**

Los contratos celebrados a partir del 12 de febrero de 2012 con personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo generan derecho a una reducción de las cuotas de los trabajadores a la seguridad social del 100 por cien, así como de las cuotas empresariales del 100 por cien, si la plantilla de la empresa es inferior a 250 personas, mientras que el porcentaje será del 75 por ciento si la plantilla es igual o superior a esa cifra.

### **¿Existe algún incentivo a la transformación de este contrato el indefinido?**

Sí. Si se transforma el contrato en indefinido se genera el derecho a una reducción de la cuota empresarial a la seguridad social que asciende a 1500 euros al año, o 1800 euros, en el caso de mujeres, durante los tres primeros años de vigencia del contrato.

## **El contrato de trabajo en prácticas. (art. 11 ET)**

### **¿Cuál es el objetivo y el contenido del contrato de trabajo en prácticas?**

El objetivo de este contrato es conseguir que quienes tienen una formación teórica adquieran experiencia en el mundo laboral, relacionada con la formación ya adquirida, mediante la prestación de servicios.

Respecto a su contenido, el trabajador deberá realizar las tareas acordes con la práctica profesional que pretende conseguir, debiendo existir coincidencia entre la titulación del trabajador y el puesto de trabajo desempeñado.

### **La celebración del contrato en prácticas, ¿genera obligaciones formativas para el empresario?**

En el caso del contrato en prácticas, el empresario, además de remunerar la prestación de servicios del trabajador en prácticas, deberá proporcionar al trabajador un puesto de trabajo que le permita obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación cursada por el mismo.

### **¿Cuáles son los títulos que permiten la celebración de un contrato en prácticas?**

Los títulos que permiten a un trabajador celebrar un contrato en prácticas son:

- Formación profesional de grado medio o superior.
- Títulos universitarios.
- Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
- Certificados de profesionalidad.
- Títulos universitarios de tercer ciclo que habiliten para el ejercicio profesional.

No habilitan las autorizaciones administrativas, ni los títulos derivados de acciones formativas de Formación Profesional Ocupacional.

### **¿Qué ocurre si la ocupación proporcionada por el empresario no es la adecuada a la titulación del trabajador?**

Si no existe correspondencia entre titulación y prestación de servicios, el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido. Lo mismo ocurrirá si, existiendo cierta concordancia material, existe una desproporción, por exceso o por defecto, entre el trabajo desarrollado y la titulación del trabajador.

### **¿Cuándo puede celebrarse el contrato?**

El contrato debe celebrarse dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios por parte del trabajador, salvo si es minusválido, en cuyo caso el plazo se amplía a 7 años.

### **¿Cuál es la duración del contrato?**

La duración mínima del contrato será de 6 meses, y la máxima de 2 años, si bien los convenios colectivos pueden, respetando ambos límites, modificar tanto la duración mínima como la máxima.

El contrato puede ser prorrogado hasta en dos ocasiones, salvo disposición en contrario del convenio colectivo sectorial, y siempre que la prórroga tenga una duración al menos igual a la mínima establecida para el contrato (seis meses). Eso sí, la suma de las duraciones inicial y prorrogada no puede superar la máxima total de dos años.

En ningún caso podrá un trabajador estar contratado en prácticas durante más de dos años basándose en la misma titulación, en la misma o en diferente empresa.

### **¿Cuál es el salario de un trabajador contratado en prácticas?**

Respecto al salario, se determinará en convenio colectivo con el límite mínimo del Salario Mínimo Interprofesional. Sólo a falta de regulación en convenio se aplicará el ET, que establece como salario mínimo para el primer año el 60% del salario correspondiente a un puesto de trabajo equivalente; y para el segundo, el 75%.

### **¿Cuál es la jornada de un trabajador contratado en prácticas?**

Según el ET, el contrato de trabajo en prácticas puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

### **¿Cuál es la forma del contrato de trabajo en prácticas?**

El contrato se formalizará por escrito. El incumplimiento de esta forma convierte el contrato en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite el carácter formativo de la prestación.

### **¿Cuándo se extingue el contrato de trabajo en prácticas?**

En cuanto a la extinción, se producirá por la llegada del tiempo convenido, previa denuncia de una de las partes. Si finalizado el contrato de prácticas, el trabajador se incorporase a la empresa, no podrá pactarse período de prueba y el tiempo trabajado en prácticas computará a efectos de antigüedad.

### **¿Existe alguna bonificación por la conversión de este contrato en prácticas en un contrato indefinido?**

La transformación en un contrato indefinido, siempre que se produzca a la finalización del contrato temporal, conlleva una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social de 500 euros al año (700 euros/año en el caso de mujeres) durante los primeros tres años de vigencia del contrato indefinido, si bien la empresa debe tener menos de cincuenta trabajadores en el momento de la transformación.

### **El contrato de trabajo a distancia (art. 13 ET, redacción ley 3/2012)**

#### **¿Cuándo estamos ante un contrato de trabajo a distancia?**

El Estatuto de los Trabajadores define el trabajo a distancia como aquél en el que la actividad laboral no se realiza en un centro de trabajo de la empresa, sino en el domicilio del trabajador, o en el lugar elegido por éste.

Para que se trate de un contrato de trabajo, y no de un desempeño autónomo o profesional, deben concurrir las notas de ajenidad y ejecución del trabajo dentro del ámbito de organización y dirección. No existe contrato de trabajo si no existe un horario, jornada o régimen disciplinario. El empresario debe conservar poder de vigilancia y control sobre el trabajo realizado por el trabajador, si bien atenuado por el lugar en el que se desarrolla.

#### **¿Cuáles son las características específicas del régimen jurídico del contrato de trabajo a distancia?**

El contrato debe celebrarse por escrito, pudiendo recoger entre sus cláusulas la posibilidad de que una parte de las tareas se realice en las

instalaciones de la empresa, siempre que no constituya la parte principal del tiempo de prestación de servicios.

Esta modalidad de prestación de servicios es voluntaria para el trabajador, no pudiendo imponerse ni por convenio colectivo ni unilateralmente por parte del empresario.

Con carácter general, rige el principio de igualdad, de manera que los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos respecto a aquellos que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

El salario, por tanto, será el equivalente a su grupo profesional y funciones, al igual que la jornada, los descansos obligatorios o el régimen de permisos, interrupciones, suspensión o interrupción del contrato, o extinción de la relación laboral.

Así mismo, tienen derecho a la formación continua programada en la empresa, así como derechos colectivos, por lo que, a efectos de representación colectiva, deberán estar adscritos a un centro de trabajo de la empresa.

## **El Contrato de trabajo a tiempo parcial.**

### **¿Cuándo estamos ante un contrato de trabajo a tiempo parcial?**

Se trata de un contrato por el que un trabajador presta sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, o la ordinaria prevista en el convenio en la empresa, o, en su defecto, la máxima legal ordinaria de cuarenta horas semanales. No existe un número máximo o mínimo de horas; será parcial simplemente si se cumple el requisito mencionado.

Las posibilidades son múltiples: menos horas todos los días, menos días a la semana, menos semanas al mes, menos meses al año...; y todas ellas pueden combinarse entre sí.

### **¿Qué debe entenderse por “trabajador a tiempo completo comparable”?**

Será tal el que presta sus servicios a tiempo completo en la misma empresa, mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y realizando un trabajo idéntico o similar.

### **¿Cuál es la duración de un contrato de trabajo a tiempo parcial?**

El contrato puede tener una duración temporal –si concurren los requisitos legales para ello- o indefinida.

### **¿Existen requisitos formales en relación a la celebración de este contrato?**

El contrato de trabajo a tiempo parcial siempre se celebrará por escrito. En el contrato deberá constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la

semana, al mes o al año y su distribución. A falta de forma escrita, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

### **¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores a tiempo parcial?**

En virtud del principio de igualdad de trato los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos y obligaciones que los que lo son a tiempo completo. Por otra parte, la transformación de un contrato a jornada completa en un contrato a tiempo parcial y viceversa es voluntaria para el trabajador.

### **¿Puede transformarse un contrato a jornada completa en un contrato a tiempo parcial?**

Sí, pero con condiciones. El carácter a tiempo parcial del contrato siempre es voluntario para las partes, y no se puede imponer unilateralmente por parte del empresario. La única posibilidad es que se imponga como medida de reducción de jornada, pero, en este caso, debe tratarse de una medida temporal, basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previa tramitación pertinente y pasando el trabajador afectado a la situación de desempleo parcial.

Si la transformación es voluntaria, no se generan prestaciones de desempleo a favor del trabajador. El trabajador tendrá preferencia para retornar a su contrato anterior a tiempo completo cuando existan vacantes en la empresa dentro de su grupo profesional o equivalente.

### **¿Cuál es el salario de un trabajador contratado a tiempo parcial?**

El salario del trabajador contratado a tiempo parcial es idéntico al de un trabajador a tiempo completo, si bien calculado en función de las horas trabajadas (principio de proporcionalidad).

### **¿Debe cumplir requisitos formales la celebración del contrato?**

En el contrato, formalizado por escrito en modelo oficial, ha de indicarse, además de los datos previstos con carácter general, la duración de la actividad, la jornada laboral y su distribución horaria.

El incumplimiento de estas obligaciones formales supone que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario sobre el carácter parcial de los servicios.

### **¿Cuál es la jornada de un trabajador contratado a tiempo parcial?**

El trabajador tiene derecho a conocer con precisión cuándo está obligado a llevar a cabo la prestación de sus servicios, sin que este elemento quede a la voluntad del empresario. Los límites generales de jornada máxima y descanso obligatorio son también aplicables al trabajo a tiempo parcial.



## **Los trabajadores a tiempo parcial, ¿Pueden realizar horas extraordinarias?**

Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias, con el límite previsto legalmente (80 horas anuales a jornada completa) adaptado proporcionalmente a la jornada pactada.

Además, pueden realizar también las denominadas “horas complementarias”. La suma de las horas extraordinarias, las ordinarias y las complementarias no pueden exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

### **¿Qué son las horas complementarias?**

Las horas complementarias son un porcentaje adicional de horas de trabajo sobre la jornada ordinaria pactada en el contrato a tiempo parcial. Su realización debe pactarse expresamente con el empresario.

### **¿Cuál es el régimen jurídico de las horas complementarias?**

El régimen jurídico de las horas complementarias es el siguiente:

- Su realización ha de pactarse por escrito, sin que superen el 15% de total de horas ordinarias, si bien el convenio colectivo puede ampliar este porcentaje hasta el 60%.
- Una vez pactadas, su realización será obligatoria para el trabajador.
- El trabajador debe conocer con al menos 7 días de antelación el día y la hora de realización de las horas complementarias.
- Sólo pueden pactarse en contratos a tiempo parcial de carácter indefinido
- Su realización deberá respetar los límites de duración máxima de la jornada y descanso.
- Su retribución es equivalente a la correspondiente a las horas ordinarias.
- El pacto quedará sin efecto por renuncia del trabajador, mediando preaviso de quince días, siempre que se haya cumplido un año desde su celebración y concurra alguna de las circunstancias previstas, esto es, atención a responsabilidades familiares, necesidades formativas, o incompatibilidad con otro trabajo a tiempo parcial.

### **¿Qué ocurre si, celebrado el contrato a tiempo parcial, el trabajador presta sus servicios a jornada completa?**

En ese caso, el contrato se entiende celebrado en fraude de ley, y se considerará celebrado a jornada completa, si bien ello no ha de suponer que se entienda celebrado por tiempo indefinido.

## ¿Existe alguna especialidad en el supuesto de que el contrato a tiempo parcial se celebre para cubrir una necesidad de mano de obra de carácter cíclico?

Cuando el contrato a tiempo parcial se celebra para cubrir una necesidad de mano de obra permanente pero cíclica, cabe distinguir dos modalidades de contratación:

A) Los contratados para trabajos fijos y periódicos. Son aquellos que se incorporan a una empresa con actividad permanente pero que presenta un exceso de trabajo en períodos regulares y fechas ciertas.

En este supuesto, el trabajador conoce con antelación cual es su jornada anual, y tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo cuando la actividad se reinicia.

El contrato, en este caso, tiene carácter indefinido, si bien de jornada reducida en cómputo anual.

B) Los contratados para trabajos fijos discontinuos. Son aquellos que se incorporan a empresas que no funcionan de manera permanente, o bien cuya necesidad cíclica de mano de obra no es previsible en cuanto a su volumen y/o su duración.

En este caso, el propio desarrollo de la actividad depende de factores variables, y ni la empresa ni el trabajador pueden conocer con antelación cuándo se va a producir. Ahora bien, una vez que la actividad se reinicia, el trabajador tiene derecho a que se precise cual se el horario y el tiempo de trabajo.

Estos trabajadores tienen derecho a ser llamados cada vez que la actividad se repite, mientras que el orden de llamamiento se determina en convenio colectivo. Si el trabajador, teniendo derecho a ello, no fuera llamado, podrá reclamar ante la jurisdicción social por despido, en el plazo de veinte días a contar desde aquél en que haya tenido conocimiento de la falta de llamamiento.

Si la actividad no se reanuda una temporada, la empresa debe presentar un expediente de regulación de empleo solicitando la suspensión de los contratos. Ello es debido a que tras cada período de actividad el contrato de trabajo no se extingue, de manera que se trata de un solo contrato cuyos efectos se renuevan año tras año o temporada tras temporada.

Cuando termine la temporada correspondiente, el contrato queda interrumpido hasta la siguiente, dándose de baja al trabajador en la seguridad social. Los períodos de inactividad se consideran situación legal de desempleo, lo que da acceso a las prestaciones tanto contributivas como



subsidiadas (siempre y cuando se reúnan los restantes requisitos exigidos por la ley para ello).

Finalmente, la antigüedad del trabajador se calcula computando el tiempo real de servicios, no contando los períodos de inactividad.