

## 1.1. CONCEPTO

La relación laboral viene definida de forma indirecta, en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, que, al delimitar el ámbito de aplicación de la norma, se refiere a

*“... los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.*

De esa definición se deducen las principales características de dicha relación laboral:

- Es **bilateral**, porque hay dos partes: por un lado, el empresario o empleador y, por otro lado, el trabajador o empleado.
- Es **consensual**, parte de un acuerdo entre ambos. Desde ese punto de vista la relación de trabajo es **voluntaria**. Las prestaciones personales de carácter obligatorio que puedan existir en la Ley (como lo eran, antiguamente, el servicio militar o la prestación social sustitutoria, por ejemplo) no serán nunca relaciones laborales. La relación de trabajo parte de una decisión voluntaria inicial. Esta voluntariedad no hay que confundirla con el hecho de que, una vez que se suscribe un contrato de trabajo, las partes asumen obligaciones y el empleado se obliga a trabajar: ciertamente es una obligación, pero que en origen se asume voluntariamente, a cambio de una remuneración.
- Es una relación **retribuida**. El trabajo que se realiza gratuitamente por razón de amistad, familiaridad, solidaridad, etc., no es una relación laboral ni, en consecuencia, le serán de aplicación las normas propias de esta.

- Es una relación de **ajenidad**. Esto quiere decir que el fruto de la actividad del trabajador está cedido desde el comienzo al empresario. En una relación con un tercero que trabaje por cuenta propia, los frutos son inicialmente suyos, aunque se puedan transmitir después; por ejemplo, si yo soy un artesano autónomo, los frutos de mi actividad son míos, aunque luego puedo venderlos y entonces los adquiere otra persona. Pero, en la relación de trabajo por cuenta ajena, el resultado de la actividad del trabajador no se transmite posteriormente, sino que es del empresario desde su origen.
- Existe un **poder de organización y dirección** del empresario. El empresario es quien dirige la actividad del empleado, organizando el trabajo y cursando órdenes e instrucciones. A diferencia de una prestación de servicios mercantil, donde se suele concertar un resultado y la persona contratada tiene autonomía para organizar su propio trabajo, en la relación laboral el empresario tiene la facultad de decir qué se tiene que hacer y cómo se tiene que hacer, estableciendo sistemas de trabajo, métodos, tiempos, distribución de tareas, etc.
- Es una relación **personalísima**. Se contrata a un trabajador concreto e identificado, y este no puede decidir que otra persona le sustituya y acuda en su lugar. Cuando yo contrato un servicio a profesionales por cuenta propia (por ejemplo, contrato la reparación de un grifo que gotea en mi casa) normalmente –salvo que se haya acordado así expresamente– no estamos ante un contrato personalísimo: es potestad de la empresa con la que he concertado los servicios el mandarme a un fontanero o a otro. Por el contrario, en la relación de trabajo, obviamente, no es así: cuando se contrata a un trabajador, es con él personalmente con quien se está acordando el desarrollo de la prestación laboral.

## 1.2. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Son derechos básicos del trabajador reconocidos en nuestras leyes:

- El **derecho al trabajo**.
- La **libre elección de profesión** u oficio.
- La libre **sindicación**.
- La **negociación colectiva**.
- La adopción de medidas de **conflicto colectivo** y la **huelga**.
- La **reunión**.
- La **información**, la **consulta** y la **participación en la empresa**.
- La **ocupación efectiva** en la relación laboral.
- La **promoción y formación** profesional en el trabajo.
- La **no discriminación** para el empleo o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, orientación sexual, sindicación, lengua, o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales (salvo ineptitud para el empleo de que se trate).
- Su **integridad física** y una adecuada política de **seguridad e higiene** en el trabajo.
- El respeto a su **intimidad** y a la consideración debida a su **dignidad**, incluyendo la **protección frente al acoso** por razones étnicas o racionales, de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Percibir puntualmente la **remuneración** establecida.
- El ejercicio individual de las **acciones derivadas de su contrato de trabajo**.
- Todos los demás que se deriven específicamente del contrato de trabajo suscrito.

Son deberes básicos de los trabajadores:

- Cumplir con las **obligaciones** concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con la **buena fe y diligencia**.
- Observar las **medidas de seguridad e higiene** que se adopten.
- Cumplir las **órdenes e instrucciones** del empresario en el ejercicio ordinario de sus facultades de dirección.
- **No concurrir** con la actividad de la empresa (no hacer competencia desleal a su propia empresa).
- Contribuir a la mejora de la **productividad**.
- Los demás que se deriven del contrato de trabajo que tenga suscrito.

### 1.3. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO

El principal derecho del empresario es su **poder de dirección**, que puede ejercer directamente o delegando en otra persona. La organización y dirección empresarial implica la facultad de cursar órdenes o normas de trabajo.

El empresario tiene, además, **potestad disciplinaria**, esto es, la posibilidad de sancionar un incumplimiento del contrato o de las órdenes cursadas.

Los deberes del empresario **se derivan de los propios derechos del trabajador** que ya hemos enunciado: el deber de darle ocupación efectiva, de remunerar su trabajo, etc.

### 1.4. EL TIEMPO DE TRABAJO

Dejando por el momento a un lado las cuestiones salariales, que se abordarán en el apartado de Nóminas, del contenido de la relación laboral

requiere especial atención todo lo relativo al tiempo de trabajo: la jornada laboral y los permisos y vacaciones.

### **1.4.1. La jornada laboral**

La duración de la jornada laboral es la que se haya pactado en el convenio colectivo aplicable. En cualquier caso, no puede exceder de cuarenta horas semanales de promedio, en cómputo anual.

También existe una limitación diaria: el tiempo de trabajo no puede ser superior a nueve horas diarias, salvo que el convenio colectivo o un acuerdo entre empresa y representantes de trabajadores establezca otra distribución, que siempre debe respetar el descanso entre jornadas. Esto suele pasar en actividades con características especiales, que requieren, por ejemplo, guardias, y normalmente esa mayor duración continuada de la jornada diaria se compensa también con mayores descansos.

Los menores de 18 años no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo (incluyendo el tiempo dedicado a formación y, si prestan servicios para varias empresas, el tiempo dedicado a todas).

No se computan para el máximo de jornada ordinaria diaria los trabajos motivados por una emergencia, como prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Normalmente el exceso de tiempo por este motivo suele compensarse como horas extraordinarias pero sin que cuente para el máximo de las autorizadas.

Mediante convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores puede establecerse una distribución irregular de jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo.

### **1.4.2. Registro de jornada**

La empresa debe habilitar un registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de cada persona trabajadora, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad horaria.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros del mismo durante cuatro años, que permanecerán a disposición de su plantilla, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo.

### **1.4.3. Descanso diario y semanal**

Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, debe establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Es el tiempo al que suele denominarse coloquialmente como “para el desayuno”, “para el bocadillo” o con expresiones parecidas. Si el convenio o el contrato así lo establece, ese período se considerará tiempo de trabajo efectivo; si no, será tiempo recuperable pero habrá de disfrutarse.

En el caso de menores de 18, ese período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la jornada exceda de cuatro horas y media.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido –si bien acumulable por períodos de hasta catorce

días– y que, como regla general, comprenderá el domingo completo y, o bien la tarde del sábado o bien la mañana del lunes.

El descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

Los convenios colectivos pueden mejorar esta previsión y de hecho es frecuente que en muchos sectores exista un descanso de dos días completos, a menudo coincidente con el fin de semana, salvo que la naturaleza de la propia actividad exija trabajar en el mismo.

En aquellos sectores que, por sus peculiaridades, así lo requieran, el Gobierno –previa consulta con organizaciones empresariales y sindicales– puede establecer ampliaciones y reducciones en la ordenación de jornada y descansos. Así, a título de ejemplo, puede citarse que actualmente está regulada ampliación de jornada en sectores tales como los porteros de fincas urbanas, el comercio, la hostelería, el trabajo en el mar, etc., y reducción de jornada en la construcción, en los trabajos en cámaras frigoríficas, en el interior de las minas, etc.

#### **1.4.4. Trabajo nocturno**

Es trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando un empresario recurre regularmente –no con carácter excepcional, sino habitual– al mismo, debe informar a la autoridad laboral.

Se considera trabajador nocturno al que realice normalmente una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria en el período citado, así como a aquél que se prevea que va a realizar en el mismo una porción no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días y no podrán realizar horas extraordinarias.

Estas limitaciones generales tienen solamente algunas excepciones contempladas:

- En los sectores de actividad que tienen aprobada ampliación de jornada (en este caso, no pueden superar ocho horas de promedio en un período de referencia de cuatro meses, o seis si así lo establece el convenio).
- En los casos de prevención y reparación de siniestros o de daños extraordinarios y urgentes (en este caso, no puede superarse ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de cuatro semanas y debe reducirse la jornada en los días siguientes para lograr el promedio).
- En el trabajo a turnos, cuando haya irregularidades en el relevo por causas no imputables a la empresa (al igual que en el caso anterior, no puede superarse ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de cuatro semanas y debe reducirse la jornada en los días siguientes para lograr el promedio).

#### **1.4.5. Trabajo a turnos**

Se considera trabajo a turnos la forma de organización del trabajo en equipo en la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, con un ritmo determinado continuo o discontinuo, que implica la necesidad de que el trabajador preste sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

Las empresas que tienen procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día deben tener en cuenta en la organización del trabajo por turnos la rotación y que, salvo adscripción voluntaria, ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas.



En el trabajo a turnos se permite modificar el descanso semanal de día y medio, de forma que se puede separar el medio día del día completo o incluso acumular ese medio día por períodos de hasta cuatro semanas.

Cuando no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se puede reducir el mismo, con un mínimo de siete horas, compensándolo hasta las doce horas en los días inmediatamente siguientes.

#### **1.4.6. Adaptación de jornada**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos, el derecho a efectuar dicha solicitud será hasta que cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio y, si no se ha regulado, la empresa deberá abrir, ante la solicitud de adaptación de jornada, un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Finalizado el mismo, comunicará por escrito la aceptación de la petición, o bien planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o en su caso manifestará la negativa a su ejercicio, explicando las razones objetivas en que se sustenta la decisión.

En caso de concederse, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su situación anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique.

### **1.4.7. Ausencia o reducción de jornada por cuidado de lactante**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia retribuida del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho puede sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad.

También puede acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Esta ausencia o reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, pero con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### **1.4.8. Ausencia y reducción de jornada por nacimiento prematuro u hospitalización de recién nacido**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, pero en este caso con la disminución proporcional del salario.

#### **1.4.9. Reducciones de jornada por cuidado de familiares**

Las personas trabajadoras tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo entre un octavo y la mitad, con disminución proporcional de salario, cuando tengan la guarda legal de un menor de doce años o un discapacitado que no desempeñe actividad retribuida.

También tendrán la misma posibilidad cuando tengan a su cargo a un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

También tienen derecho de reducción de jornada, con disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta el 100 %, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración, al que se equipara la posterior necesidad de cuidado directo, continuo y permanente en el hogar, acreditada por informe del servicio público de salud y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán

establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La persona trabajadora determinará el horario y duración de estas reducciones, dentro de los límites señalados, y debe preavisar con quince días de antelación del inicio de la reducción y de la reincorporación a la jornada ordinaria.

Excepcionalmente, el Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, permite que cuando la reducción de jornada esté motivada por las necesidades de cuidado familiar que luego se citarán en el apartado del Plan MECUIDA, pueda ser comunicada a la empresa con solo 24 horas de antelación, alcanzar el 100 % de la jornada si resultara necesario y sin que se exija que el familiar que precise cuidado no desempeñe actividad retribuida.

#### **1.4.10. Plan MECUIDA**

Como medida extraordinaria adoptada por Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo y prorrogada por el momento hasta junio de 2022, las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tienen derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del virus COVID-19.

Se entiende que concurren esas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19. También cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades relacionadas con el COVID-19 que impliquen el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado

o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho corresponde individualmente a cada uno de los progenitores o cuidadores, debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación empresarial, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

Este derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado, debidamente acreditadas, que deba dispensar la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa. Ambos deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Este derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención a la que se refiere el derecho. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de estas medidas, que se limitan al período excepcional de efectos de la pandemia.

### **1.4.11. Licencias retribuidas**

El trabajador tiene derecho a permiso, con derecho a remuneración, previo aviso y posterior justificación a la empresa en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio, 15 días naturales.
- Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si precisa desplazamiento.
- Por traslado de domicilio, un día.
- Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (ejercicio del voto, ser jurado popular, ser citado como testigo a un juicio, renovar el DNI, etc.), el tiempo indispensable para ello. A veces, la propia norma que regula este tipo de deberes establece cuál es el tiempo que tiene que concederse.
- Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos regulados en la normativa específica.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **1.4.12. Vacaciones anuales**

La duración de las vacaciones será la que establezca el convenio colectivo aplicable, que no podrá ser inferior a treinta días naturales al año.

La fecha de disfrute se fijará de acuerdo entre empresario y trabajador, de conformidad con el procedimiento o reglas que establezca el convenio aplicable.

Si existe desacuerdo, puede presentarse demanda para que el Juez fije la fecha de disfrute, en un procedimiento sumario y preferente y cuya sentencia no admite recurso.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador debe conocer las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del comienzo de disfrute de las mismas.

Cuando el período fijado coincida con una incapacidad temporal o con los permisos por nacimiento o adopción, se tendrá derecho a una nueva fijación para su posterior disfrute, incluso fuera del año natural.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de que la extinción del contrato de trabajo, o el carácter eventual o de temporada de la relación laboral, imposibilite el disfrute de las mismas.

### **1.4.13. Fiestas laborales**

Anualmente se fijan las fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable.

No pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Se tienen que respetar como fiestas de ámbito nacional Año Nuevo (1 enero), Fiesta del Trabajo (1 mayo), Fiesta Nacional de España (12 octubre) y Navidad (25 diciembre).

Las fiestas que coincidan con domingo, se trasladan al lunes inmediatamente posterior. El Gobierno, respetando estas fiestas de ámbito nacional, puede trasladar a lunes otras que tengan lugar entre semana.

Las Comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, pueden señalar fiestas propias, sustituyendo las fiestas nacionales que coincidan con domingo (esto es, en lugar de trasladarlas al lunes se pueden sustituir por una propia de la Comunidad) o las que reglamentariamente permita el Gobierno.



**CAPÍTULO 2.**  
**EL CONTRATO DE TRABAJO Y**  
**SUS MODALIDADES**



## **2.1. LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo es el acuerdo en el que se concreta la relación laboral.

Como hemos visto, el contrato de trabajo lo suscriben dos partes: el empresario y el trabajador.

Tienen capacidad para contratar en calidad de empresarios tanto las personas físicas (mayores de edad y que no hayan sido declaradas incapaces) como las personas jurídicas (sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.).

Los trabajadores necesariamente serán personas físicas, mayores de 16 años y con capacidad.

No obstante, los trabajadores con 16 o más pero menores de 18 tienen ciertas limitaciones. No pueden realizar trabajos nocturnos ni los que están declarados por la legislación como insalubres, penosos, nocivos o peligrosos para su salud o formación. Tampoco pueden realizar horas extraordinarias. Para contratar, necesitan, además, la autorización de sus padres o de la persona o institución que, en su caso, tenga su tutela.

## **2.2. LA FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo genéricamente se puede celebrar por escrito o de palabra, si bien veremos que existen numerosas modalidades de contrato de trabajo en los que la norma exige que sea necesariamente por escrito.

Cualquiera de las partes puede exigir que se documente el contrato por escrito, antes de la relación laboral o incluso durante el transcurso de esta.

## **2.3. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido, o por una duración determinada en los supuestos en que sea legalmente posible.

A pesar del alto índice de temporalidad existente en nuestro país, se supone que la norma general es que sea indefinido y solo puede ser por duración determinada cuando se da alguno de los supuestos regulados en las distintas modalidades contractuales que estudiaremos. Es decir, las modalidades de contrato temporales se basan siempre en alguna causa que justifique esa temporalidad y se definen como excepción al carácter indefinido que por defecto debería tener el contrato.

### **2.3.1. El período de prueba**

Dentro del tiempo de duración del contrato, puede concertarse optativamente un período de prueba. El trabajador entonces tiene los mismos derechos y deberes correspondientes a su puesto de trabajo, pero con la excepción de que, durante ese período, se puede poner fin a la relación laboral por decisión unilateral de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin necesidad de preaviso (salvo que se haya pactado).

Este período de prueba no podrá exceder del tiempo que fijen los convenios colectivos y, si no existe pacto en el convenio aplicable, no podrá ser superior a:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para los demás trabajadores que no sean técnicos titulados, si la empresa tiene más de 25 trabajadores.
- Tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, si la empresa tiene menos de 25 trabajadores.

En los contratos temporales de duración determinada no concertada por tiempo que no supere seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que permita otra cosa el convenio colectivo aplicable.

Las situaciones de maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del plazo del mismo si existe un acuerdo expreso en tal sentido en el contrato de trabajo.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

Se considera abusivo –y, en consecuencia, no se admite– el establecimiento de un período de prueba cuando el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa, sea cual sea la modalidad de contratación.

## **2.4. EL CONTRATO INDEFINIDO**

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Su formalización puede ser verbal o escrita, aunque en caso de acogerse a algunas cláusulas específicas se exigirá forma escrita.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o

el carácter a tiempo parcial de los servicios. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

La legislación establece que adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad que se haya empleado:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Los contratos celebrados en fraude de ley. Se entiende que se produce fraude de ley cuando se utiliza formalmente una norma, pero para un fin desviado del que dicha norma persigue.

Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de fijas. Esta previsión será también de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Dependiendo de características de la empresa, del trabajador, de la jornada, de la existencia de incentivos, etc., caben en esta modalidad contractual una serie de cláusulas específicas previstas en la normativa.

Reseñamos a continuación las más comunes, las aplicables para empresas en general dejando al margen algunas que solo afectan a empresas específicas (como los centros especiales de empleo, las empresas de inserción, etc.) o los de relaciones con especialidades (como servicio del hogar familiar o alta dirección).

### **2.4.1. De personas con discapacidad**

Es el que se concierta con personas trabajadoras con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, y que estén inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo.

Los trabajadores no deben haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido y se excluyen a los que han finalizado una relación laboral de carácter indefinido en los tres meses previos, salvo que se trate de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral (personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual en grado igual o superior al 33 % o personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65 %).

Si la empresa cumple los requisitos de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias o de Seguridad Social y no ha sido excluida de beneficios por sanción, percibirá una subvención de 3.907,00 € por cada persona contratada con esta modalidad.

Además, podrá bonificarse en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en las siguientes cuantías dependiendo de las condiciones de la persona contratada:

- Trabajadores sin discapacidad severa:
  - Menores de 45 años: 4.500,00 €/año si es hombre o 5.350,00 €/año si es mujer.
  - Mayores de 45 años: 5.700,00 €/año.
  
- Trabajadores con discapacidad severa:
  - Menores de 45 años: 5.100,00 €/año si es hombre o 5.950,00 €/año si es mujer.
  - Mayores de 45 años: 6.300 €/año.

Además, la empresa podrá contar con una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 €.

La empresa puede también aplicarse una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior, deducción que será de 9.000,00 € si la discapacidad es igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, y de 12.000,00 € si es igual o superior al 65 %.

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.



Los mismos incentivos se aplican en el caso de conversión de contratos temporales de personas con discapacidad en indefinidos.

### **2.4.2. De personas desempleadas de larga duración**

Es aquel en que se contrata indefinidamente a personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

Las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social serán de 1.300,00 €/año en el caso de contratación de hombres y de 1.500,00 €/año en contratación de mujeres, durante tres años. Se aplicarán en proporción a la jornada de trabajo si el contrato se celebra a tiempo parcial.

La empresa deberá mantener en empleo a la persona contratada al menos durante tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo deberá mantener en la empresa el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante al menos dos años.

### **2.4.3. Para trabajadores en situación de exclusión social**

Se concierta con trabajadores o bien desempleados, o bien trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial siempre que su jornada de trabajo sea inferior a 1/3 de la de un trabajador a tiempo completo comparable, que estén situación de exclusión social, acreditada por los servicios sociales competentes.

La situación de exclusión social queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción y miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de las mismas.