

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**, esto es, 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, suscrito un contrato de trabajo, las partes asumen obligaciones mutuas y el empleado se obliga a trabajar. Ciertamente se da una obligación, pero se asume voluntariamente en origen 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 al empresario desde el comienzo. 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 para que los adquiera 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 de tipo 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 le sustituya otra persona para que 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. La empresa con la que he concertado los servicios tiene la potestad de 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 se está acordando el desarrollo de la prestación laboral con él personalmente.

1.2. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

1.2.1. Derechos

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 discapacidades 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 raciales, 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.

1.2.2. Deberes

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), en lo que respecta al contenido de la relación laboral requiere especial atención todo lo relativo al tiempo de trabajo, es decir, 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 40 horas semanales de promedio, en cómputo anual.

También existe una limitación diaria: el tiempo de trabajo no puede ser superior a 9 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 8 horas diarias de trabajo efectivo (incluyendo el tiempo dedicado a la 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 la

jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir el 10 % de la jornada de trabajo de manera irregular a lo largo del año.

1.4.2. Registro de jornada

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

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

La empresa conservará los registros del mismo durante 4 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, 12 horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de 6 horas, debe establecerse un período de descanso durante la misma, de duración no inferior a 15 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 años, ese período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos y debe establecerse siempre que la jornada exceda de 4 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. De este modo, el trabajador puede agrupar aquellos descansos que correspondan a períodos de hasta 14 días de trabajo y disfrutarlos como un único descanso.

El descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de 2 días ininterrumpidos.

Los convenios colectivos pueden mejorar esta previsión y de hecho es frecuente que en muchos sectores exista un descanso de 2 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 la jornada y los descansos. Así, a título de ejemplo, puede citarse que actualmente está regulada la ampliación de jornada en sectores tales como el de los porteros de fincas urbanas, el comercio, la hostelería, el trabajo en el mar, etc.; y la reducción de jornada en la construcción, en los trabajos en cámaras frigoríficas, en el interior de las minas, etc.

1.4.4. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

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

Se considera trabajador nocturno al que realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria en el período citado, así como a aquel que se prevea que va a realizar en el mismo período 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 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 15 días y no podrán realizarse horas extraordinarias.

Estas limitaciones generales tienen solamente algunas excepciones contempladas:

- En los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.

En este caso, no pueden superar las 8 horas de promedio en un período de referencia de 4 meses, o 6 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 pueden superarse las 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 4 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 las 8 horas diarias de promedio en un período de referencia de 4 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.

En la organización del trabajo por turnos, las empresas que tienen procesos productivos continuos durante las 24 horas del día deben tener en cuenta la rotación ya que, salvo adscripción voluntaria, ningún trabajador puede estar en el turno de noche más de 2 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 4 semanas.

El descanso mínimo entre jornadas que no se pueda disfrutar se podrá reducir, con un mínimo de 7 horas, y se compensará hasta las 12 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 la distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo como 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 los hijos cumplan los 12 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 adaptación de jornada, 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 1 hora de ausencia retribuida del trabajo para el cuidado del lactante –que podrán dividir en dos fracciones–y hasta que el pequeño cumpla 9 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 aquella.

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 2 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 12 meses, pero con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora retribuida en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o si, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, pero en este caso será 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 $1/8$ y $1/2$, con disminución proporcional de salario, cuando tengan la guarda legal de un menor de 12 años o un discapacitado que no desempeñe actividad retribuida.

También dispondrán de 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.

Los trabajadores también tienen derecho a una reducción de jornada –con disminución proporcional del salario– de, al menos, el 50 % de la duración de aquella y hasta el 100 %, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) durante lo que dure la hospitalización y el tratamiento continuado. También 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 18 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 la duración de estas reducciones, dentro de los límites señalados, y debe preavisar del inicio de la reducción y de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.

1.4.10. 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: 2 días naturales o 4 si precisa desplazamiento.
- Por **traslado** de domicilio: 1 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.

1.4.11. Vacaciones anuales

La duración de las vacaciones será la que establezca el convenio colectivo aplicable, que no podrá ser inferior a 30 días naturales al año.

La fecha de disfrute se fijará de acuerdo entre el empresario y el 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 2 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 el 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.

1.4.12. Fiestas laborales

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

No pueden exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales. Se tienen que respetar, como fiestas de ámbito nacional, el Año Nuevo (1 de enero), la Fiesta del Trabajo (1 de mayo), la Fiesta Nacional de España (12 de octubre) y la Navidad (25 de diciembre).

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

Las comunidades autónomas pueden señalar fiestas propias, dentro del límite anual de 14 días festivos, 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 serán necesariamente personas físicas, mayores de 16 años y con capacidad legal. No obstante, los trabajadores con 16 años o más pero menores de 18 años 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

Genéricamente, el contrato de trabajo 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, ya sea 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 aquellos 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 hacerse 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 todo contrato.

2.3.1. El período de prueba

Dentro del tiempo de duración del contrato, puede concertarse optativamente un período de prueba. El trabajador tiene entonces los mismos derechos y deberes que correspondan 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 alguno en el convenio aplicable, no podrá ser superior a:

- **6 meses** para los técnicos titulados.
- **2 meses** para los demás trabajadores que no sean técnicos titulados, si la empresa tiene más de 25 trabajadores.
- **3 meses** para los trabajadores que no sean técnicos titulados, si la empresa tiene menos de 25 trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder de 1 mes en los contratos temporales de duración determinada que se hayan concertado por un tiempo inferior a 6 meses, salvo que el convenio colectivo aplicable permita otra cosa.

Las situaciones de maternidad, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del plazo del mismo siempre que exista 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 celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito, aunque se exigirá forma escrita en el supuesto de acogerse a algunas cláusulas específicas.

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 se 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 un fraude de ley cuando se utiliza formalmente una norma pero para un fin desviado respecto al que dicha norma persigue.

Adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa (o grupo de empresas) mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, ya sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de

trabajo temporal. 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 desempeñando con o sin solución de continuidad durante más de 18 meses en un período de 24 meses y mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Dependiendo de las 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 las de relaciones con especialidades (como el servicio del hogar familiar o la alta dirección).

2.4.1. De personas con discapacidad

Es el contrato que se concierta con personas trabajadoras:

- Con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, reconocido como tal por el organismo competente.
- O con pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- O con 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 vinculados a la empresa o grupo de empresas en los 24 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 3 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 con la 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 también puede 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. Esa deducción será de 9 000,00€ si la discapacidad es igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, y será 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 3 años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas, deberán sustituir a tales empleados por otros trabajadores con discapacidad.

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

2.4.2. De personas desempleadas de larga duración

Mediante esta modalidad se contrata indefinidamente a personas desempleadas que hayan estado inscritas en la oficina de empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses 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 el caso de contratación de mujeres, durante 3 años. Se aplicarán en proporción a la jornada de trabajo si el contrato se celebra a tiempo parcial.

La empresa deberá mantener como empleada a la persona contratada al menos durante 3 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, 2 años.

2.4.3. Para trabajadores en situación de exclusión social

Este contrato se concierta con aquellos trabajadores que estén en situación de exclusión social acreditada por los servicios sociales competentes, y que se encuentren 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.

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 que sean beneficiarios de las mismas.
- Personas que no puedan acceder a dichas prestaciones por falta del período exigido de residencia o de empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o que han agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las comunidades autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco (por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive) con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, ni en el supuesto de hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, convivan o no con él.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresa o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada, temporal o formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, salvo que se trate de despido reconocido o declarado improcedente, o despido colectivo.

Cada contrato indefinido, o transformación del temporal en indefinido, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50,00 €/mes (600,00 €/año) durante 4 años. La bonificación se aplicará proporcionalmente a la jornada en los casos de contrato a tiempo parcial.

La empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social y no haber sido excluida del acceso a beneficios derivados de programas de empleo por sanción.

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

2.4.4. Para víctimas de violencia de género, violencia doméstica, terrorismo o trata de seres humanos

Esta cláusula está prevista para la contratación de personas que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en situación de desempleo.

La persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada, temporal, contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Quedan excluidos quienes hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo.

Cada contrato, o transformación de contratos temporales en indefinidos, dará derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por víctima de violencia doméstica de 70,83€/mes

(850,00€/año) durante 4 años. En caso de víctima de violencia de género o de terrorismo, la bonificación será de 125,00€/mes (1500,00€/año) durante 4 años. Y en el caso de víctima de trata, 125,00€/mes (1500,00€/año) durante 2 años.

Cuando los contratos se concierten a tiempo parcial, la bonificación se aplicará proporcionalmente a la jornada.

La empresa deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social y no haber sido excluida del acceso a beneficios derivados de programas de empleo por sanción.

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

2.4.5. De familiar de trabajador autónomo

Si un trabajador autónomo contrata por cuenta ajena y con carácter indefinido a un familiar hasta el segundo grado inclusive, tendrá una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante 12 meses.

Queda obligado a mantener el nivel de empleo alcanzado durante 6 meses.

2.4.6. Para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio de desempleo

Se trata de una cláusula específica prevista para la contratación indefinida de trabajadores desempleados mayores de 52 años que estén

inscritos en el servicio público de empleo y sean beneficiarios de subsidios de desempleo.

El trabajador no podrá tener relación de parentesco con el empresario (por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive) o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.

Permite a la persona trabajadora seguir percibiendo el 50 % de la cuantía del subsidio con un tope máximo del doble del tiempo pendiente de percibir. Además, si el trabajo le obliga a cambiar de residencia, puede percibir un pago equivalente a 3 mensualidades de subsidio. La empresa abonará la diferencia hasta el salario que le corresponda percibir y el total de la cotización a la Seguridad Social.

Esta posibilidad es compatible con las bonificaciones que puedan corresponder por aplicación de otras cláusulas de la contratación indefinida.

No podrán aplicar esta medida las empresas que tengan autorizado un expediente de regulación de empleo en vigor o en aquellas en las que la persona desempleada haya trabajado en los 12 meses anteriores.

2.4.7. Trabajo en grupo

Es el contrato celebrado entre una empresa y un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

El empresario no tendrá, frente a cada uno de sus miembros, los derechos y deberes que le competen como tal, sino que el jefe de grupo ostentará la representación de los miembros que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

2.4.8. Fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se puede concertar para:

- La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- O para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, sean determinados o indeterminados.

Entre estos últimos se incluye la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Puede concertarse un contrato fijo discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, como pueden ser, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, etc., si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la notificación a la persona interesada, incluyendo las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación y al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

Cuando la contratación se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o concesiones administrativas, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratos que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Los convenios colectivos podrán acordar la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos.

2.5. CONTRATO TEMPORAL

El contrato temporal es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre el empresario y el trabajador por un tiempo determinado.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial y se formalizará por escrito, si bien podrá ser verbal cuando, en la situación de eventual por circunstancias de la producción, la duración del mismo sea inferior a 4 semanas y la jornada sea completa.

El contrato temporal ofrece también la posibilidad de acogerse a diversas cláusulas específicas, según el objeto de la contratación.

Reseñamos a continuación las más usuales, prescindiendo de aquellos que son más específicos por razón del tipo de empleador (centros especiales de empleo, penados en instituciones penitenciarias, centros de menores, etc.) o de la relación (hogar familiar, alta dirección, predoctoral, etc.).

2.5.1. Por circunstancias de la producción

Es el contrato que se concierta para atender aquellas circunstancias de la producción que consisten en:

- O bien en un **incremento ocasional e imprevisible** y las oscilaciones que (aun tratándose de la actividad normal de la empresa) generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no se trate de una situación propia del contrato fijo discontinuo. Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas las que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta 1 año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse (mediante acuerdo de las partes) por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

- O bien en **situaciones ocasionales**, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

Las empresas solo podrán utilizar esta submodalidad del contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender las concretas situaciones, personas que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

(continuación...)

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

En ambos casos, el contrato podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial, y es obligatorio formalizarlo por escrito.

El contrato por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio prestado.

2.5.2. De sustitución de persona trabajadora

Este contrato se puede utilizar para:

- **Sustituir** a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

Puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.

(continuación...)

Deberá realizarse a jornada completa, salvo que el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial.

Se extingue con la reincorporación del trabajador sustituido, con el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, o por extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

- **Complementar** la jornada reducida de otra persona, cuando la reducción de jornada se ampare en causas reguladas en la ley o en convenio colectivo, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.
- **Cubrir** temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Deberá celebrarse a jornada completa, salvo que la plaza objeto del proceso de cobertura vaya a ser a tiempo parcial. Se extingue por la cobertura de la plaza o por el transcurso de su duración máxima, que es de 3 meses o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.

Se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, aquellos contratos de sustitución que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma. Es preciso, no obstante, que no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y que el trabajador continuase prestando servicios.

2.5.3. De sustitución para sustituir a trabajadores en formación por beneficiarios de desempleo

Si la cláusula específica de sustitución se utiliza para sustituir a trabajadores en formación financiados por las administraciones públicas y se concierta con beneficiarios de prestaciones por desempleo:

- El trabajador desempleado y que sea contratado percibirá el 50 % de la cuantía de la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tuviera derecho, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- El empresario, durante ese período, deberá abonar al trabajador la diferencia hasta completar el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio por desempleo.

2.5.4. De sustitución para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor

Cuando el contrato de sustitución se celebra con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido el contrato durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado del menor, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

2.5.5. De sustitución para sustituir bajas por IT de personas con discapacidad

Si se contrata a personas desempleadas con discapacidad para sustituir a trabajadores discapacitados que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal, se tendrá derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

2.5.6. De sustitución para sustituir a víctimas de violencia de género

Si el contrato de sustitución se concierta para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que:

- Hayan suspendido su contrato de trabajo.
- O ejercitado el derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.

Se tendrá derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida, que será de 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

2.5.7. Para trabajadores en situación de exclusión social

Este contrato se concierta con trabajadores que estén en situación de exclusión social, acreditada por los servicios sociales competentes, y se encuentren 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 jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. La situación de exclusión social queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos: