

Introducción

Una vez más, como venimos haciendo desde el año 2005, les ofrecemos una nueva edición actualizada de esta guía práctica laboral, que pretendemos que sea un instrumento de consulta para los responsables empresariales y un manual para actividades formativas.

En el libro pueden estudiarse los aspectos más destacados de la contratación laboral en España, de la confección de nóminas y de las cotizaciones al sistema público de Seguridad Social, junto con numerosos aspectos complementarios que es conveniente conocer por tratarse de vicisitudes de la relación laboral que tienen su reflejo en el recibo de salario o en las cotizaciones sociales. La obra ofrece un panorama global básico para quien se acerca a estas materias por primera vez, pero también un texto de consulta para quien, estando ya familiarizado con las mismas, desea resolver alguna duda o verificar algunos datos.

Las frecuentes modificaciones normativas que se producen en materia de contratación laboral, nóminas y seguridad social obligan a que la revisión del libro sea, cuando menos, anual, sin perjuicio de actualizaciones extraordinarias cuando así lo exigen algunas reformas legales de calado. No obstante, en el texto se incluyen remisiones a webs oficiales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), de la Agencia Tributaria (AEAT) y de otras entidades públicas, para encontrar fuentes actualizadas en el caso de posibles cambios que tuvieran lugar con posterioridad a cerrarse la edición.

La obra está abierta a las sugerencias o propuestas que deseen hacernos llegar quienes han venido siendo durante estos años sus principales destinatarios –los departamentos de administración de personal de las empresas, las asesorías laborales y los centros de formación– o cualesquiera otros lectores, con el fin de enriquecer su contenido en próximas ediciones y contribuir así al objeto que nos planteamos con este libro y que no es otro que el de su utilidad práctica.

PARTE I
CONTRATACIÓN Y
RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO 1
LA RELACIÓN LABORAL

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.

(continuación...)

- 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.

(continuación...)

- 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. En el momento de cierre de la edición, está en trámite una reforma legislativa para reducir la jornada máxima.

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. En el momento de cierre de la edición, está en trámite una reforma legislativa para modificar el sistema de registro de jornada.



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.

Tendrán también este derecho quienes tengan necesidades de cuidado respecto de hijos o hijas mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado u otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

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 15 días. Finalizado el mismo:

- Comunicará por escrito la aceptación de la petición.
- O bien planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de la persona trabajadora explicando las razones objetivas en que sustenta su decisión.
- O, en su caso, manifestará la negativa a su ejercicio con la misma explicación de razones que en el caso anterior.

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. Si en el plazo indicado la empresa no se opone motivadamente, se entenderá concedida la adaptación.

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. Cumplidos los 18 años, podrá reconocerse el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años, si el padecimiento fue diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad y se mantiene la necesidad de cuidado. 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. Ausencia o reducción de jornada para víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar

su trabajo total o parcialmente a distancia, o a dejar de hacerlo en esa modalidad, siempre que la modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas.

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 o registro de pareja de hecho**: 15 días naturales.
- Por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o conviviente que requiera cuidado efectivo: 5 días.
- Por **fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, 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.
- Para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

(continuación...)

- Por **imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación** necesarias para llegar al mismo, como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de la autoridad, o por riesgo grave e inminente, incluidas catástrofes o fenómenos meteorológicos: hasta 4 días.
- Para **actos preparatorios de donación de órganos o tejidos** que deban tener lugar durante la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

Además, la persona trabajadora tiene derecho a ausentarse del trabajo por causa de **fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en los casos de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. De estas ausencias, son retribuidas las equivalentes a 4 días al año.

1.4.12. Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental** que, en realidad, supone una suspensión del contrato. La duración de este permiso no será superior a 8 semanas, sean continuas o discontinuas, y tendrá por finalidad el cuidado del hijo o menor que haya sido acogido por un tiempo superior a 1 año y hasta el momento en que el mismo cumpla 8 años.

1.4.13. 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.

1.4.14. 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 y en los contratos para la obtención de práctica profesional, salvo que el convenio colectivo aplicable permita otra cosa.



No podrá establecerse período de prueba en el contrato de formación en alternancia.

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.

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.