



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 AGOSTO 2009

“LAS MODALIDADES DE LA CONTRATACION LABORAL”

AUTORÍA JUAN DIAZ CALVO
TEMÁTICA LABORAL
ETAPA 2º CURSO DE LOS CICLOS DE GRADO SUPERIOR DE LAS ESCUELAS DE ARTE

Resumen.

Se hace necesario que los alumnos que cursan el Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte en el Segundo Curso de los Ciclos de Grado Superior de las Escuelas de Arte, conozcan de forma clara y esquematizada las distintas modalidades de contratación laboral existentes, sus diferencias mas importantes, lo cual va a ser de gran utilidad para el ejercicio de la actividad laboral para la que se están preparando, tanto por cuenta propia como ajena, ya que se hace necesario celebrar el contrato que mejor se adapte a las necesidades de la empresa y a las circunstancias personales del trabajador.

Palabras clave

Contrato de trabajo, trabajador, empresario, jornada, salario.

1.- INTRODUCCION.

En el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de las partes (empresario y trabajador) y se puede definir como el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios de forma voluntaria y continuada, bajo la dirección del empresario, a cambio de recibir periódicamente una remuneración llamada salario, ajena a los riesgos de la empresa, sujetándose ambas partes a las normas vigentes en cada momento. Los contratos laborales, así como sus prórrogas deberán ser inscritos en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo o las de cualquier otro que corresponda.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

2.- CLASES DE CONTRATOS LABORALES.

2.1.- CONTRATOS TEMPORALES.

Este tipo de contratos deben celebrarse por escrito y en documento oficial; y, además, presentan como característica, la posibilidad de efectuar prórrogas en los casos en los que la duración pactada sea inferior a la máxima legalmente establecida. Dentro de los contratos temporales podemos distinguir, a su vez, dos modalidades que son las siguientes: Contratos formativos y de duración determinada.

2.1.1.- CONTRATOS FORMATIVOS.

A través de este tipo de contratos se pretende la inserción en el mundo del trabajo de aquellas personas que carecen de una experiencia práctica laboral, bien en el momento de obtener la titulación que le habilita para trabajar, bien por no tener unos estudios mínimos o habilidades para realizar un trabajo, por lo que deben de aprender un oficio.

A.- Contrato de trabajo en prácticas.

OBJETIVO: Este contrato de trabajo tiene por objeto la inserción de jóvenes sin experiencia laboral adecuada al nivel de estudios cursados, universitarios o de formación profesional específica al haber finalizado un ciclo formativo de grado medio o superior (técnicos o técnicos superiores).

REQUISITOS PERSONALES: Los trabajadores deberán de disponer de la adecuada titulación, sin que haya transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios. En el caso de trabajadores discapacitados, dicho plazo será de 6 años.

DURACION: No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cabe la posibilidad de prórrogas hasta alcanzar el referido límite máximo, con la misma duración pactada en el contrato. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

JORNADA: Este contrato puede ser concertado a tiempo completo o a tiempo parcial.

RETRIBUCION: Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

FORMA: El contrato en prácticas debe formalizarse siempre por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

A la terminación del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellas.

B.- Contrato de trabajo para la formación.

OBJETO: Este contrato tiene como finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación de la que carece el trabajador.

REQUISITOS PERSONALES: Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de 16 y menos de 21 años, sin cualificación profesional. El referido límite máximo de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con:

- Trabajadores discapacitados desempleados.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Desempleados que llevan más de tres años sin actividad laboral.
- Personas perceptoras de rentas mínimas.
- Internos en centros penitenciarios, cuya situación les permite acceder a un empleo, y los liberados condicionales y ex reclusos.

DURACION: Este contrato tendrá una duración superior a 6 meses y menor de 2 años. Cabe la posibilidad de prórrogas hasta alcanzar el referido límite máximo, con la misma duración pactada en el contrato.

RETRIBUCION: Será la fijada en convenio colectivo, sin que, en defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

JORNADA: A tiempo completo. Esta modalidad no admite la celebración o a tiempo parcial.

FORMA: Deberá formalizarse siempre por escrito y en modelo oficial.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL: Es inferior al resto de las modalidades de contratación. El importe lo establece anualmente el Gobierno y son cantidades fijas. Al finalizar este contrato el trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 AGOSTO 2009

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO. Además de las derivadas de cualquier relación laboral, en virtud del presente contrato, el empresario deberá:

- Proporcionar la formación objeto del contrato.
- Otorgar los permisos necesarios para asistir a esa formación teórica.
- Impartir la formación teórica bien personalmente, siempre que esté debidamente autorizado o bien a través de centros ajenos igualmente autorizados.
- El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá del puesto de trabajo a desempeñar, pero en ningún caso podrá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en convenio o, en su defecto, de la máxima legal (Si el tiempo dedicado a la formación es del 15 %, la retribución será como mínimo el 85 % sobre el salario mínimo interprofesional).

2.1.2. CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

Son aquellos que tienen fijada la fecha de finalización del contrato. El Estatuto de los Trabajadores establece tres supuestos de contratos de duración determinada, que son los siguientes: contrato de obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad.

A.- Contrato de obra o servicio determinado.

FINALIDAD: La realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

FORMA: Deberá formalizarse siempre por escrito y en documento oficial y especificar con claridad y precisión la obra o servicio que constituya su objeto.

DURACIÓN: La duración del contrato será la del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio.

JORNADA: Podrá celebrarse a jornada completa a tiempo parcial.

INDEMNIZACIÓN: Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de ocho días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los periodos inferiores de tiempo.

B.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

FINALIDAD: Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

FORMA: Deberá de formalizarse por escrito y en documento oficial, cuando su duración exceda de cuatro semanas, identificando con claridad y precisión las causas o circunstancias que lo justifiquen, el tiempo de su vigencia y el trabajo a desarrollar.

JORNADA: Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

DURACION: Su duración máxima no podrá exceder de seis dentro de un período de doce meses. Si el contrato se concierta por un plazo inferior a la duración máxima legal, podrá prorrogarse, por una sola vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

INDEMNIZACION: Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización de ocho días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los periodos inferiores de tiempo.

C.- Contrato de Interinidad.

FINALIDAD: Sustituir a trabajadores de la empresa con reserva del puesto de trabajo, por alguno de los siguientes motivos: enfermedad, descanso por maternidad, excedencia por el cuidado de hijos, excedencia forzosa. También se utiliza para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

FORMA: Este contrato debe de celebrarse siempre por escrito y deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

DURACION: Será por el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Si el contrato de interinidad se celebró para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción su duración será la del tiempo que dure dicho proceso, sin que pueda ser superior a tres meses.

JORNADA: Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, dependiendo del tipo de jornada que tuviese el trabajo al que se sustituye.

INDEMNIZACIÓN: A la finalización de este contrato, el trabajador no tendrá derecho a indemnización.

2.2 CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

La característica principal de este tipo de contratos es el tiempo de contratación, entendiéndose contratado un trabajador a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Podemos distinguir dos modalidades de este tipo de contratos, que son las siguientes:



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

A.- Contrato de trabajo a tiempo parcial.

FINALIDAD: Este contrato tiene por objeto la prestación de servicios durante un número de horas, al día a la semana, al mes o al año inferior a la jornada ordinaria de trabajo establecida en el convenio colectivo o en su defecto por la ley.

DURACION: Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación que solamente podrá celebrarse a tiempo completo.

FORMA: Deberá formalizarse por escrito y en documento oficial. En el contrato deberá figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios, el número y distribución de las horas contratadas.

JORNADA: La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida, en este último caso solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

HORAS EXTRAORDINARIAS: El trabajador no podrá realizar horas extraordinarias, a excepción de horas extras por fuerza mayor.

B.- Casos especiales del contrato de trabajo a tiempo parcial.

1.- Contrato de jubilación a tiempo parcial.

Mediante este contrato se permite que trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para percibir una pensión contributiva, puedan simultanear trabajo y pensión. También permite que trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, a excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, pueda simultanear trabajo con pensión de jubilación.

Para la formalización de este contrato es necesario que el trabajador haya cumplido la edad de jubilación o restarle, como máximo, 5 años.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, será compatible con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación definitiva.

El salario estará en función de la jornada de trabajo realizada por el trabajador que será reducida entre un 25 % y 85 %



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

2.- Contrato de Relevo.

Tiene por objeto la prestación de servicios por un trabajador (relevista) al menos durante la parte de la jornada dejada vacante por otro trabajador (relevado) que se jubila parcialmente (reduce su jornada ente el 25 % y el 85 %).

La duración del contrato será hasta que el trabajador relevado pase a situación definitiva de jubilación.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido.

3.- Contrato de trabajo fijo-discontinuo.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa; es decir no requiere la prestación de servicios durante todos los días del año, sino en épocas determinadas.

Este contrato debe ser formalizado por escrito y en modelo oficial, ya que si no se presume indefinido y a jornada completa; en el que deberá figurar: duración estimada de la actividad, forma y orden de llamamiento y jornada laboral estimada y su distribución horaria de manera orientativa.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados por orden de antigüedad en la empresa o en la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos.

2.3. CONTRATOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

Dentro de este tipo de contratos de trabajo, podemos distinguir, a su vez, las siguientes modalidades:

2.3.1.- Contrato de trabajo temporal de fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.

OBJETIVO: Tiene por objeto el fomento del empleo de los trabajadores discapacitados.

FORMA: Este contrato se tiene que formalizar por escrito y en modelo oficial y deberá de acompañarse certificación acreditativa del grado de discapacidad del trabajador.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

DURACION: La duración máxima de este contrato es de 3 años pudiendo prorrogarse hasta alcanzar ese plazo máximo legalmente establecido.

INDEMNIZACION: Al finalizar la duración del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado.

JORNADA: Podrá pactarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

BENEFICIOS EMPRESARIALES: Este contrato tiene importantes incentivos para la empresa, concretadas en subvenciones a la misma, así como bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

2.3.2. Contrato indefinido de trabajadores discapacitados.

OBJETIVO: Este contrato tiene como finalidad la de fomentar la contratación indefinida de trabajadores discapacitados desempleados.

FORMA: El contrato se formalizará por escrito y en modelo oficial y deberá de acompañarse certificación acreditativa del grado de discapacidad correspondiente al trabajador.

JORNADA: Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

BENEFICIOS EMPRESARIALES: Este contrato tiene importantes incentivos para las empresas concretados en subvenciones, así como bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

2.4. CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION INDEFINIDA.

Dentro de los contratos de trabajo indefinidos podemos diferenciar el contrato ordinario de aquellos otros que, por dirigirse a determinados colectivos o por establecerse como medida de fomento del empleo, son incentivados por los poderes públicos mediante establecimiento de determinados beneficios.

2.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario.

OBJETO: La contratación de trabajadores sin establecer límites de tiempo en lo que a su duración se refiere.

FORMA: Este contrato puede celebrarse de forma escrita o verbal.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

JORNADA: Puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, en este caso deberá de formalizarse por escrito.

2.4.2. Contrato de trabajo para fomento de la contratación indefinida (fomento de empleo).

OBJETIVO: Este contrato tiene por objeto la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que pertenecen a colectivos con dificultades para su inserción laboral.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR: Para la formalización de este tipo de contrato es necesario que se encuentre incluido en alguno de los siguientes colectivos:

- a.- Jóvenes desempleados de 16 a 30 años.
- b.- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u oficios con menor índice de empleo femenino.
- c.- Parados que lleven al menos 6 meses inscritos como demandantes de empleo.
- d.- Desempleados mayores de 45 años.
- e.- Minusválidos desempleados.
- f.- Conversión en indefinidos de contratos temporales.

FORMA: Se exige que este contrato se celebre por escrito.

BENEFICIOS EMPRESARIALES: Este tipo de contrato trae consigo una bonificación para los empresarios que implica una reducción de las cuotas a la Seguridad Social que oscila entre el 100 % al 20 %. Estas bonificaciones son aprobadas para el Gobierno cada año en el Plan de Fomento del Empleo Estable con el objetivo de incitar a las empresas a que contraten a trabajadores bajo esta modalidad.

2.5. OTROS CONTRATOS.

2.5.1. Contrato de trabajo a domicilio.

OBJETIVO: Este contrato tiene por objeto la realización por parte del trabajador de la actividad laboral en su domicilio o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario.

DURACION: La duración de este contrato puede ser indefinida o determinada.

SALARIO: Cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 21 AGOSTO 2009

FORMA: Debe de realizarse siempre por escrito. En este tipo de contratos se tiene que hacer constar con precisión el lugar donde se a va a realizar la actividad. El empresario debe poner a disposición del trabajador un documento de control de la actividad laboral en el que constará lo siguiente: el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y recepción de objetos elaborados así como otras cuestiones laborales que interese a las partes.

2.5.2. CONTRATO EN GRUPO.

OBJETIVO: La contratación laboral de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad. Se lleva a cabo entre el empresario y el jefe del grupo, quien representará y responderá de las obligaciones inherentes a tal representación, destacando los aspectos relativos al cobro del salario y posterior reparto.

FORMA: Puede celebrarse por escrito o verbal.

DURACION: Puede pactarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

3.- METODOLOGIA.

Para la adquisición de los contenidos expuestos se ha utilizado una metodología activa basada en explicaciones teóricas, utilizando para su mayor comprensión esquemas y gráficos a fin de que el alumnado obtuviera una visión global y en conjunto de la distintas modalidades de los contratos de trabajo, siguiendo una misma pauta en la explicación de cada uno de ellos, destacando las características de cada contrato que lo hacen diferente de los demás, lo cual ha facilitado la asimilación de tales contenidos .

Las explicaciones teóricas se han completado con actividades encaminadas a que el alumnado fuese capaz de identificar el tipo de contrato que mejor se adaptase a la realidad planteada, así como su posterior cumplimentación, todo ello como aplicación directa y gradual de los conocimientos adquiridos. En el aula se creó el clima adecuado para que los alumnos fueran preguntando las dudas que le iban surgiendo creándose una interacción no solo entre ellos mismos, sino también con este Profesor.

La puesta en práctica de los conceptos explicados en clase ha sido fundamental para que los mismos hayan podido ser asimilados por el alumnado. No podemos olvidar que estos contenidos se imparten en los Ciclos Formativos de las Escuelas de Arte, en el ámbito de unas enseñanzas que exigen actividad y dinamismo a los alumnos que no puede ser roto por el módulo de FOL y sobre todo para que pudieran constatar su utilidad y aplicación práctica durante el ejercicio de la profesión para la que se están formando.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 AGOSTO 2009

Entre los casos prácticos que se han realizado en clase, se exponen los siguientes:

1.- Una trabajadora que obtuvo el Título de Técnico Superior en Gráfica Publicitaria hace dos años recibe una oferta para trabajar en una agencia de publicidad y le proponen un contrato en prácticas.

- a) ¿Se le podría hacer un contrato en prácticas?, razona la respuesta.
- b) ¿Qué duración mínima y máxima podría tener?
- c) ¿Cuál sería el importe del salario que le correspondería durante el primer año?.

2.- En un estudio de diseño de interiores se necesita la contratación por tres meses de un trabajador para atender la sobrecarga de trabajo que se ha producido

- a) ¿Cuál es la modalidad contractual adecuada para esta situación?
- b) ¿Qué duración máxima puede tener?
- c) ¿Le correspondería alguna indemnización a la finalización del contrato.

3.- Accede a la página web <http://www.inem.es> y descarga la modalidad de contratos por tiempo indefinido, con bonificación y sin ella, y señala las diferencias entre uno y otro.

4.- CONCLUSION.

Mediante la metodología empleada se ha conseguido que el alumnado conozca de forma clara y esquematizada las distintas modalidades del contrato de trabajo, así como las características mas importantes de cada uno de ellos, evitando su confusión, lo que le va a permitir poder elegir cual de ellos se adapta mejor a las necesidades de su empresa, y a las circunstancias del trabajador que va a ser contratado y a conocer los derechos y obligaciones que surgen de ellos para cada una de las partes intervinientes, todo ello con el fin de evitar la celebración de contratos laborales en fraude de ley, practica aún no erradicada en el mundo laboral para el que se preparan los alumnos.

5.- BIBLIOGRAFIA:

- García, C., López S. y Ruiz E.(2004). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Vallés, A. (2000). *Formación y orientación laboral*. Madrid: EOS.
- Blasco J. A., Peña, J. E., Sánchez J. A (2.003) *Formación y orientación laboral*. Sevilla: Mad.
- Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- <http://www.inem.es>.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 AGOSTO 2009

Autoría

- Nombre y Apellidos: Juan Díaz Calvo
- Centro, localidad, provincia: Escuela de Arte de Almería
- E-mail: juandiazcalvo@hotmail.com.