

UNIDAD 2. EL CONTRATO DE TRABAJO

(ACTUALIZADO. Fuente: SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), abril de 2013)
Más información en www.sepe.es

Índice de contenidos

1. El contrato de trabajo
 - 1.1. Concepto de contrato
 - 1.2. Sujetos del contrato

2. Aspectos básicos del contrato de trabajo
 - 2.1. Forma del contrato (formalización)
 - 2.2. La validez del contrato
 - 2.3. El periodo de pruebas
 - 2.4. Duración del contrato
 - 2.5. Derechos y obligaciones

3. Modalidades de contratos
 - 3.1. Contratos indefinidos
 - 3.2. Contratos formativos
 - 3.3. Contratos de duración determinada
 - 3.4. Contrato a tiempo parcial
 - 3.5. Contrato de trabajo fijo discontinuo
 - 3.6. Contrato de trabajo del servicio del hogar familiar

4. El trabajo por ETT (Empresa de Trabajo Temporal)

1. El contrato de trabajo

1.1. Concepto

Un **contrato** de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se compromete voluntariamente a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución, que debe recibir independientemente de la buena marcha o no de la empresa.

Como ya se vio en el tema anterior, para que pueda haber relación laboral deben cumplirse las siguientes características: *voluntariedad, ajenidad, independencia, remuneración y dependencia*. Si alguna de ellas no se cumple, no podríamos hablar de relación laboral y, por tanto, tampoco habría contrato de trabajo.

1.2. Sujetos del contrato

El contrato se firma por el trabajador y por el empresario, o el representante legal de la empresa.

- El **trabajador**. Para ser trabajador y poder firmar un contrato de trabajo es necesario ser persona física y cumplir alguno de los siguientes requisitos. Es decir, pueden firmarlo:
 - Los mayores de edad (tener 18 años cumplidos).
 - Los menores de 18 años legalmente emancipados.
 - Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
 - Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.
 - Excepcionalmente se permite trabajar a los menores de 16 años, en espectáculos públicos (teatro, televisión, circo...), siempre y cuando:
 - Tengan un permiso de la Autoridad Laboral, para cada uno de los espectáculos en los que intervengan.
 - No suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.
- La **empresa, empresario o empleador**. Es la persona física o jurídica que recibe la prestación de servicios, así como quien contrata para ceder los trabajadores a otras empresas (ETT). Debe tener capacidad jurídica para poder ser titular de derechos y obligaciones. Para poder celebrar un contrato de trabajo en calidad de empresario debe ser:
 - Una **persona jurídica**. Son asociaciones de personas físicas a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Son entidades reconocidas por la ley para asumir en nombre propio derechos y obligaciones. Responden con su patrimonio social de las obligaciones que hayan contraído con motivo de suscribir un contrato de trabajo. Por ejemplo: Sociedad Limitada, Sociedad Anónima, asociaciones de vecinos o corporaciones locales.
 - Una **persona física**, mayor de edad (18 años) o emancipada (16 años), que no haya sido incapacitada. Si se trata de un incapacitado podrá firmar a través de su representante legal. Por ejemplo, Autónomo.
 - Una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)**. Son personas jurídicas, vías de acceso al mundo laboral, así como para encontrar un primer empleo.



2. Aspectos básicos del contrato de trabajo

2.1. Forma del contrato (formalización)

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra, existiendo, en principio, libertad de forma, pudiendo las partes elegir la forma del contrato de trabajo, pudiendo ser suficiente el acuerdo verbal, excepto en los siguientes casos, que **obligatoriamente se deben celebrar por escrito**:

- Contrato de prácticas.
- Formación.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.

- A domicilio.
- Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Aunque no sea obligatorio, cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

¿Qué ocurre en caso de que el empresario incumpla la obligatoriedad del requisito de ser escrito?

- a) El contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre la naturaleza temporal o parcial de la relación.
- b) Supone una infracción grave del empresario, sancionable con multa.

El contrato de trabajo **obligatoriamente debe incluir, como mínimo, los siguientes elementos:**

- Tipo de contrato
- Fecha de comienzo y fin (si es el caso)
- Categoría profesional del contratado
- Jornada laboral: duración y distribución
- Duración periodo de prueba (si lo hay)
- Domicilio social de la empresa y empresario
- Centro de trabajo
- Retribución
- Días de vacaciones
- Plazo de preaviso por rescindir la relación laboral
- Convenio colectivo a aplicar
- Fecha y lugar de la firma

Puedes descargar los diferentes tipos de contratos en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
www.sepe.es

2.2. La validez del contrato

El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar que está conforme con la relación laboral acordada. No obstante, si se observara que existe alguna cláusula abusiva o en fraude de ley, se considerará nula, como si no estuviera incluida en el contrato.

El contrato, obligatoriamente, para ser válido, debe cumplir unos **requisitos:**

- **Consentimiento.** Debe ser consecuencia de la voluntad, manifestación libre y sin engaño o fraude, de la celebración del contrato.
- **Objeto del contrato.** Se deben fijar las obligaciones de las partes, teniendo en cuenta las normas jurídicas, no pudiendo ir en contra de las mismas.
- La **causa del contrato.** Siempre debe ser la fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Cuando falta alguno de los elementos esenciales (consentimiento, objeto y causa), o no se ha cumplido lo que establece la ley en relación con alguno de estos elementos, el contrato puede ser nulo:

- **Nulidad parcial:** si conserva cierta validez, en cuyo caso se sustituirá la parte nula por lo establecido legalmente. Por ejemplo: vacaciones con menos días de lo establecido en el ET.
- **Nulidad total:** si no es subsanable en forma alguna. Por ejemplo: falta de titulación.

Además el **empresario** tendrá la **obligación de:**

- Entregar una copia del contrato al trabajador.
- Entregar una copia básica a los representantes de los trabajadores, para que la firmen.
- Comunicar y entregar en la Oficina de empleo, en el plazo de 10 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del mismo, así como la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores (si no requiere forma escrita, bastará con comunicarlo verbalmente).

2.3. El periodo de prueba

Según el Estatuto de los trabajadores (ET), al inicio de la relación laboral, las partes pueden pactar voluntariamente un periodo de prueba (es optativo y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato) para que las partes puedan conocerse.

Su **duración máxima** se establecerá en los Convenios Colectivos y, en su defecto, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, o de dos meses para el resto de los trabajadores, salvo en empresa con menos de 25 trabajadores donde el período de prueba no podrá exceder de tres meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna, sin preaviso, y sin derecho a indemnización, salvo pacto contrario.

Si el trabajador supera el período de prueba, se computa a efectos de antigüedad.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2.4. Duración del contrato

Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal). En principio, todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario. Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

2.5. Derechos y obligaciones

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

El empresario contrae obligaciones con:

- El **trabajador**. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos y condiciones esenciales del contrato.
- Los **representantes legales de los trabajadores**. Deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito, así como las prórrogas de dichos contratos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. Posteriormente, dicha copia básica se enviará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse al Servicio Público de Empleo.
- El **Servicio Público de Empleo**. Los empresarios están obligados a comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Los derechos del trabajador son:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo.
- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Son deberes del trabajador:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar la misma actividad en competencia con la empresa.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

3. Modalidades de contratos

Según lo señalado anteriormente, un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal). En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Como se ve en esta tabla (extraída de la **Guía actualizada en abril de 2013 de Modelos de contrato de la web del Servicio Público de Empleo: www.sepe.es**), son muy variados los tipos de contrato existentes en España. En esta unidad serán estudiados los **principales**: contratos indefinidos, contratos formativos, contratos de duración determinada, contrato de trabajo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo discontinuo, y contrato de trabajo del servicio de hogar familiar.

Guía actualizada en abril de 2013 de Modelos de contrato

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN

3. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

4. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores

CONTRATOS CON DERECHO A REDUCCIÓN DE CUOTAS

7. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos

9. Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven (incentivos)

10. Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa (incentivos)

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

12. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social.

15. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.

18. Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social en empresas de inserción.

20. Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.

22. Contrato de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.

CONTRATOS FORMATIVOS

24. Contrato para la formación y el aprendizaje.

28. Contrato en prácticas.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

30. Contratos primer empleo.

32. Contrato de obra o servicio determinado

34. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

36. Contrato de interinidad.

38. Contrato de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social.

39. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

40. Contrato de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

42. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.

43. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género.

CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

44. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

47. Contrato de trabajo fijo discontinuo.

CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO

49. Contrato de trabajo de relevo.

CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

52. Contrato indefinido para personas con discapacidad.

54. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

57. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.

59. Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad.

63. Contrato en prácticas para personas con discapacidad.

65. Transformación de contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

67. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica.

68. Contrato de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

69. Contrato de trabajo para personal investigador en formación.

70. Contratos formalizados con personal investigador en empresas I+D+i.

71. Contrato predoctoral. (Personal investigador predoctoral en formación).

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

72. Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

74. Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias.

76. Contrato de trabajo a distancia.

77. Contrato de trabajo en grupo.

CONTRATO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

84. Contrato de trabajo del Servicio de Hogar Familiar

3.1. Contratos indefinidos

3.1.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario (sin bonificación)

Es aquel que se celebra sin establecer límites de tiempo en lo que a duración se refiere. No establece fecha de finalización (trabajador fijo).

- **Formalización:** Puede ser verbal o escrito, a jornada parcial o completa. Se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de sus contratos y prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.
- **Características del contrato:**
 - o **Incumplimiento de alta.** Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el periodo de prueba.
 - o Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en **fraude de ley.**
 - o En caso de **extinción** de la relación laboral por despido reconocido o declarado improcedente, el trabajador tendrá derecho a **una indemnización consistente en 33 días por año de servicio** (45 días por año si el contrato se formalizó antes del 12 de febrero de 2012).
 - o El importe de la **indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario.**

3.1.2. Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (bonificado)

- **Requisitos de los trabajadores: trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo,** en el caso de que se apliquen las bonificaciones.
- **Formalización:** El contrato se formalizará por escrito en el modelo establecido. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- **Características del contrato:**
 - o Por tiempo indefinido.
 - o Jornada completa.
 - o Período de prueba de un año. No se puede establecer periodo de prueba cuando el trabajador ha desempeñado las mismas funciones en la empresa.
- **Requisitos de la empresa:**
 - o Para empresas que tengan **menos de 50 trabajadores.**
 - o Debe mantenerse el empleo del **trabajador contratado al menos 3 años** desde la fecha del inicio de la relación laboral.
- **Incentivos:**
 - o **Fiscales:** Por el primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.
 - o **Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo:**
 - Jóvenes entre 16 y 30 años ambos inclusive, una cuantía de 1.000 euros el primer año; 1.100 el segundo año; y 1.200 el tercer año.
 - Mayores de 45 años, una cuantía de 1.300 euros/año.

3.1.3. Contratos con derecho a reducción de cuotas

3.1.3.1. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos

- **Requisitos de los trabajadores: jóvenes desempleados menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.**
- **Formalización:** El contrato se formalizará por escrito en el modelo establecido. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- **Características del contrato:**
 - o Por tiempo indefinido.
 - o Jornada, a tiempo completo o parcial.
- **Requisitos de la empresa:**
 - o Para empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que tengan **una plantilla igual o inferior a 9 trabajadores.**
 - o No haber tenido vínculo laboral anterior con el trabajador.
 - o Debe mantenerse el empleo del **trabajador contratado al menos 18 meses** desde la fecha del inicio de la relación laboral.
- **Incentivos:**
 - o Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100 % durante un año de contrato.

3.1.3.2. Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven (con incentivos)

- **Requisitos de los trabajadores: personas con edad igual o superior a 45 años,** que cumplan alguno de los siguientes **requisitos:**
 - Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
 - Desempleados que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).
- **Formalización:** El contrato se formalizará por escrito en el modelo establecido.
- **Características del contrato:**
 - o Por tiempo indefinido.
 - o Jornada, a tiempo completo o parcial.
- **Requisitos de la empresa:**
 - o **Trabajadores por cuenta propia o autónomos menores de 30 años,** sin asalariados **que contraten por primera vez.**
 - o Debe mantenerse el empleo del **trabajador contratado al menos 18 meses** desde la fecha del inicio de la relación laboral.
- **Incentivos:**
 - o Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100 % durante los 12 meses siguientes a la contratación.

3.1.3.3. Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa (con incentivos)

- **Requisitos de los trabajadores: jóvenes menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo**, que cumplan alguno de los siguientes **requisitos**:
 - Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
 - No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
 - Proceder de otro sector de actividad.
- **Formalización**: El contrato se formalizará por escrito en el modelo establecido. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
- **Características del contrato**:
 - Por tiempo indefinido o de duración determinada.
 - Jornada a tiempo parcial no superior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- **Formación**:
 - Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.
 - La formación, que no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:
 - Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
 - Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.
- **Requisitos de la empresa**:
 - **Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.**
 - Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración.
- **Incentivos**:
 - Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores, o del 75% si la empresa tiene igual o más de 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses.

3.2. Contratos formativos

3.2.1. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje sirve para adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado. Por tanto, su finalidad es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

- **Requisitos de los trabajadores: trabajadores mayores de 16 años y menores de 25**, que **carezcan de la cualificación profesional** requerida para concertar un contrato en prácticas.

- **Formalización, duración y jornada:**
 - El contrato deberá formalizarse **por escrito** haciendo constar el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje».
 - Los contratos **no** podrán celebrarse **a tiempo parcial**.
 - Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
 - La **duración mínima** del contrato será de **un año** y la **máxima de tres años**.
 - El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
 - Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos.
 - No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

- **Incentivos:**
 - Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
 - Asimismo, en los contratos para la formación se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

- **Transformación:**
 - Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

- **Otras características:**
 - La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) en proporción al tiempo trabajado.
 - La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

3.2.2. Contrato en prácticas

Contrato para que el trabajador desarrolle los conocimientos teóricos adquiridos conforme a los estudios cursados previamente.

- **Requisitos de los trabajadores:** el contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con **quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente**

reconocidos como equivalentes, o de **certificado de profesionalidad** que habiliten para el ejercicio profesional.

- **Formalización, duración y jornada:**

- El contrato deberá formalizarse **por escrito** haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- **No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.**
- El **periodo de prueba no podrá ser:**
 - **Superior a un mes** para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
 - **Superior a dos meses** para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

- **Incentivos:**

- Cuando el contrato se concierte con un **menor de 30 años**, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

- **Otras características:**

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- El salario nunca será inferior al salario mínimo interprofesional (SMI). En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

3.3. Contratos de duración determinada

3.3.1. Contrato primer empleo (el contenido que aquí se explica, se encuentra también en el "Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción")

- **Requisitos de los trabajadores:**

- Jóvenes **menores de 30 años desempleados** inscritos en la Oficina de Empleo.
- No tener experiencia laboral o que sea inferior a tres meses.

- **Formalización:**

- El contrato se formalizará por escrito en el modelo establecido. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes.

- **Requisitos de la empresa:**
 - Empresas, incluidos los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
 - Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado al menos doce meses.
- **Características del contrato:**
 - Por **tiempo determinado**, según estos casos:
 - a) La **duración mínima** del contrato será de **tres meses** y su duración máxima de 6 meses, no pudiendo exceder de 12 meses.
 - b) Jornada a tiempo completo o parcial en este caso superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo comparable.
- **Incentivos:**
 - Si transcurrido el plazo mínimo de tres meses, se transforma en indefinido, con una jornada, al menos, del 50% de un tiempo completo, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/año.

3.3.2. Contrato de obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución es, en principio, de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años. En los Convenios Colectivos también se indican los tipos de trabajos que se pueden cubrir con este tipo de contratos.

- **Jornada y duración:**
 - Podrá concertarse **a tiempo completo o a tiempo parcial**.
 - La duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, estos deberán considerarse de carácter orientativo, no pudiendo superar los tres años de duración.
 - Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
- **Formalización:**
 - El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá identificar la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- **Extinción:**
 - El contrato se extinguirá cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
 - Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días.
 - Ejecutada la obra o servicio, si el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido.
 - A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2013, equivalente 10 días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en 12 días.

3.3.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato se concierta para atender exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa.

- **Formalización:**

- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
- En el contrato deberá constar la causa o circunstancia que lo justifique y además, la duración y el trabajo a desarrollar.
- El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

- **Jornada:**

- Podrá concertarse **a tiempo completo o a tiempo parcial**.
- Podrá concertarse para un **primer empleo joven**, con un desempleado **menor de 30 años**, que no tenga experiencia profesional o que esta sea inferior a tres meses (VER CONTRATO PRIMER EMPLEO).
- En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser, como mínimo, el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

- **Duración:**

- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.
- En el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.

- **Extinción:**

- El contrato eventual 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, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 10 días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en 12 días.

3.3.4. Contratos de interinidad (varios tipos)

Este contrato tiene por finalidad cubrir dos tipos de necesidades:

- a) Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.
- b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

- **Jornada:**

- Deberá celebrarse **a jornada completa** excepto en dos supuestos:
 - a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores.

- **Formalización y comunicación:**
 - o El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.
 - o El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

- **Duración:**
 - o La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
 - o Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción, sin que pueda ser superior a tres meses.

- **Extinción del contrato:**
 - o El contrato se extinguirá por las siguientes **causas**:
 - La **reincorporación** del trabajador sustituido.
 - El vencimiento del plazo para la reincorporación.
 - La **extinción** de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicar los procesos de selección en las administraciones públicas.
 - **No tienen indemnización** por fin de contrato.

ACTIVIDADES

1. El taller TUN, S.A. necesita contratar a 10 informáticos por el tiempo que tarden en instalar un nuevo programa informático de contabilidad. ¿Qué tipo de contrato celebrará con los nuevos trabajadores?
2. Los salones de belleza FLASH, S.A., necesitan contratar a diez maquilladoras durante los meses de mayo y junio debido al aumento del número de bodas y al deseo de las novias de ser maquilladas en estos salones. Se trata de atender un número elevado de pedidos en los meses de mayo y junio. ¿Qué tipo de contrato celebrarán con las maquilladoras?, ¿cuál es su duración máxima?, ¿cuál será la forma de dicho contrato?

3.4. Contrato de trabajo a tiempo parcial

Es aquel contrato que se suscribe durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar). Pueden ser de duración parcial cualquiera de los contratos anteriores, excepto el contrato para la formación.

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación.

Además, tienen la consideración de **contratos a tiempo parcial**:

- **Por tiempo indefinido:** Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- **Por duración determinada:** El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%.

- **Formalización:**
 - El contrato se deberá formalizar por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.
 - Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

- **Jornada:**
 - La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.
 - Los trabajadores contratados a tiempo parcial **podrán realizar horas extraordinarias** (a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio). Su número será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
 - Las horas extraordinarias computaran a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones.
 - La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.

- **Retribución:**
 - Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.
 - En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

- **Cotización a la Seguridad Social:**
 - La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se asimilará a la del trabajador a tiempo completo.
 - La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

ACTIVIDADES

1. Un trabajador sufre un accidente de trabajo y como consecuencia de ello estará de baja, al menos, tres meses. El empresario decide contratar un suplente durante el periodo de baja de su trabajador. ¿Qué tipo de contrato formalizarán con el sustituto?
2. Una empresa de más de 50 trabajadores desea cubrir dos puestos de auxiliar administrativo. ¿Qué modalidad contractual podría utilizar?, ¿qué incentivos tiene?
3. Una Escuela Infantil decide instalar un jardín de juegos en el interior de sus instalaciones. Isabel, la directora del centro, ya ha hablado con los albañiles que va a contratar. ¿Qué tipo de contrato debe formalizar con los mismos?, ¿cuál será la duración de dichos contratos?, ¿pueden realizarse de forma verbal?

3.5. Contrato de trabajo fijo discontinuo

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos discontinuos se emplea para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro de la actividad normal de la empresa. Por ejemplo, los socorristas, los jornaleros de la naranja, la uva, etc.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador.

- **Formalización y comunicación:**

- Este contrato se deberá formalizar por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la duración estimada de la actividad, así como la forma y el orden de llamamiento, haciendo constar, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

3.6. Contrato de trabajo del servicio del hogar familiar

- **Contratación:**

- El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

- **Forma del contrato:**

- De palabra.
- Por escrito. En todo caso en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

- **Elementos esenciales del contrato:**

- Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas, el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.), incluirá:
 - Prestaciones salariales en especie, cuando se hayan convenido.
 - Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

- **Duración:**

- El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses.

- **Retribuciones:**

- Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del salario mínimo interprofesional (SMI). Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
- Los trabajadores que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

- **Jornada, vacaciones y permisos:**

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales al mes.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.
- El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. Si no hay pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado.
- Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

- **Extinción:**

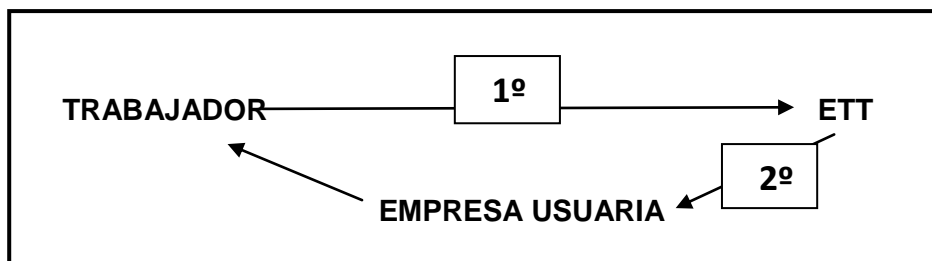
- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
 - Extinción por desestimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.
 - Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

ACTIVIDADES

1. Un trabajador decide reducir su jornada de trabajo hasta alcanzar la edad de jubilación. La empresa contrata a otro trabajador para completar su jornada. Indica qué tipo de contrato formalizarán con el nuevo trabajador y si tendrá forma verbal o escrita.
2. Una empresa va a organizar un proceso de selección de personal; mientras se realizan las pruebas, necesita un trabajador que cubra temporalmente el puesto vacante, ¿qué contrato firmarán con la persona que ocupe ese puesto durante la selección de candidatos?
3. Elena ha estado contratada en prácticas durante un año. Cuando finaliza su contrato, nadie en la empresa le dice nada y ella sigue trabajando como hasta entonces. ¿Qué ocurre con su contrato?

4. El trabajo por ETT (Empresa de Trabajo Temporal)

Una ETT es aquella empresa cuya actividad consiste en contratar a trabajadores para posteriormente cederlos a otra empresa (empresa usuaria), para la que trabajarán durante un periodo de tiempo determinado.



1º→ El trabajador firma un contrato de trabajo (normalmente temporal) con la empresa de trabajo temporal.

2º→ La ETT firma a su vez un contrato (no laboral) llamado de "puesta a disposición" con la empresa usuaria, en la que trabajará la persona contratada.

4.1. Características de la ETT

- A los trabajadores se les aplicará el convenio colectivo de la empresa usuaria.
- Sirve para conseguir el primer empleo; se trata de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria.
- Los contratos temporales que se pueden hacer son los siguientes:
 - De obra o servicio.
 - Eventual por circunstancias de la producción.
 - De interinidad.
 - Cobertura temporal de un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección.
- **En el trabajo por medio de ETT hay dos relaciones contractuales:**
 - El "contrato de puesta a disposición" que liga a la empresa usuaria y a la ETT.
 - El contrato de trabajo que liga al trabajador y a la ETT.
- **El contrato entre el trabajador y la ETT:**
 - **Duración:** indefinido o temporal (la duración, al menos debe ser igual a la del contrato de puesta a disposición).
 - **Forma:** El contrato obligatoriamente debe ser por escrito.
 - **Periodo de prueba:** no debe exceder de 4 meses para técnicos titulados y no más de 45 días para el resto de los trabajadores, excepto para los no cualificados (máximo 15 días). No se puede repetir el periodo de prueba en la misma empresa.
 - **Salario:** el mismo que el resto de trabajadores de la empresa usuaria de categoría equivalente.

- **Indemnización:** a la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.
 - **Obligaciones sociales:** las obligaciones salariales, de cotización a la SS recaen sobre la ETT.
 - **Formación:** La ETT deberá formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
 - **En caso de impago de salarios y en defecto de la ETT,** la empresa usuaria es responsable de pagarlos.
-
- Por lo tanto, los trabajadores contratados a través de una ETT tendrán derecho a las mismas condiciones esenciales de trabajo (remuneración, duración de la jornada, descansos, vacaciones, festivos, etc.).
 - La responsabilidad de informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección corresponde a la empresa usuaria.

PRÁCTICA: TU SECTOR PROFESIONAL

Lee y observa el Convenio Colectivo de tu sector profesional, y contesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Se establece en el convenio un período de preaviso para la finalización del contrato?
2. ¿Se regula en el convenio, la duración máxima del período de prueba? ¿Se determina una duración máxima del periodo de prueba para el contrato en prácticas?
3. ¿Permite ampliar la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción?
4. ¿Se fija alguna retribución para el contrato en prácticas?

Recuerda: si el convenio analizado no hace referencia a ninguna de estas cuestiones, se mantiene la regulación establecida por el Estatuto de los Trabajadores.

ACTIVIDADES FINALES

1. ¿A la finalización de qué modalidades contractuales recibe directamente el trabajador una indemnización? ¿Cuál es su cuantía?
2. ¿Qué trámites administrativos debe realizar la empresa después de que empresario y trabajador firmen el contrato de trabajo?
3. Un empresario del mundo del espectáculo pretende contratar los servicios de un menor de 15 años. El contrato tendría por objeto la participación del menor en una obra de teatro que habría de representarse durante el verano. En estas circunstancias, ¿podría formalizarse un contrato?
4. Un trabajador de 60 años de edad plantea al departamento de Recursos Humanos de su empresa su deseo de jubilarse o, al menos, reducir su jornada laboral. ¿Afectará esta decisión a su pensión de jubilación? Por otra parte, la empresa prevé la necesaria contratación de otro trabajador, pues, al reducir la jornada del antiguo trabajador, este no podrá llevar a cabo toda la tarea que realizaba antes. ¿Qué modelo de contrato formalizará con el nuevo trabajador?, ¿qué duración puede tener?, ¿qué tipo de jornada puede tener?, ¿qué forma tendrá el contrato?
5. En verano las ventas aumentan considerablemente en una heladería. ¿Qué modalidad contractual sería la más adecuada para contratar a personal de apoyo durante el período estival?, ¿cuál es su duración máxima?, ¿se realizará por escrito o basta con la vía verbal?
6. Un trabajador pasa a disfrutar de un descanso de paternidad. ¿Qué modelo de contrato se firmará con la persona que le sustituya?, ¿cuánto durará dicho contrato?, ¿qué forma tendrá?
7. Un empresario decide contratar a un joven de 20 años que no finalizó sus estudios de la ESO, por lo que le interesaría recibir formación a la vez que aprende la práctica del oficio que va a desarrollar en la empresa. ¿Qué tipo de contrato debe realizarle?, ¿será verbal o escrito?
8. ¿Qué protección social recibe el trabajador contratado para la formación?
9. ¿Pueden los trabajadores a tiempo parcial realizar horas extraordinarias?
10. Marisa Fernández fue contratada mediante un contrato de interinidad en enero del presente año, en sustitución de Elena Merino que solicitó una baja por maternidad. Sin embargo, no ha ocupado el puesto concreto de Elena, sino que las tareas de Elena han pasado a su antigua compañera y Marisa ocupa el puesto de la trabajadora que sustituye a Elena. ¿Es correcta la manera de obrar del empresario?
11. ¿Qué contratos de trabajo se pueden celebrar de forma verbal?

EVALÚA TUS CONOCIMIENTOS

1. Ignacio, de 19 años de edad, obtuvo hace dos años un título de Grado Medio. Una empresa le contrata por primera vez, mediante un contrato para la formación:

- a) No se puede contratar a una persona con un título de un Ciclo Formativo de Grado Medio mediante este tipo de contrato.
- b) No es posible, porque Ignacio obtuvo el título hace dos años.
- c) Ignacio excede de la edad permitida.
- d) Ninguna de las anteriores son correctas.

2. Señala la respuesta correcta:

- a) Un trabajador con un contrato en prácticas a tiempo parcial puede realizar horas complementarias.
- b) Los parados desde hace, al menos 3 meses, generan derecho a una bonificación.
- c) Un trabajador puede pedir en cualquier momento que se plasme su contrato por escrito.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

3. El ayuntamiento de una localidad necesita cubrir un puesto de trabajo, por lo que convoca un concurso oposición. Como el proceso de selección se demora, decide contratar a una persona para ocupar ese puesto mientras dure dicho proceso de selección. ¿Qué tipo de contrato firmarán con esta persona?

- a) Eventual.
- b) Indefinido.
- c) De interinidad.
- d) A tiempo parcial.

4. ¿Cuántos meses puede durar como máximo el contrato de la pregunta anterior?

- a) Dos meses.
- b) Tres meses.
- c) Un año.
- d) No hay límite máximo.

5. Respecto al contrato de obra o servicio:

- a) Al finalizar el contrato, el trabajador recibe una indemnización de 8 días de salario.
- b) El empresario debe avisar con una antelación de 15 días del final de la obra o servicio si el contrato es superior a un año.
- c) Solo puede celebrarse por escrito.
- d) Todas las anteriores son correctas.