

TEMA 26

Modalidades de contratación: aprendizaje, en prácticas, a tiempo parcial, etc. El trabajo de las mujeres, menores y extranjeros. Las agencias de colocación sin fines lucrativos. Las empresas de trabajo temporal

1. Introducción

2. Modalidades de contratación

2.1 Clasificación: contratos de trabajo indefinidos, contratos a tiempo parcial o mixtos, contratos temporales (estructurales o causales, formativos), contratos comunes con peculiaridades.

2.2 Normas específicas relativas a la contratación temporal

3. El trabajo de las mujeres

3.1 La condición femenina en el ámbito laboral

3.2 El estatuto jurídico laboral de la mujer

4. El trabajo de los menores

4.1 La protección legal del menor

4.2 La contratación laboral del menor

5. El trabajo de los extranjeros

5.1 Régimen jurídico del trabajo de extranjeros

5.1.1 El permiso de trabajo

5.1.2 Las condiciones de trabajo de los extranjeros en España

5.2 Libertad de circulación de los ciudadanos comunitarios

6. Las agencias de colocación

6.1 Concepto y constitución

6.2 Funciones

7. Las empresas de trabajo temporal

7.1 Concepto y constitución

7.2 Relaciones con la empresa usuaria y los trabajadores

7.3 Empresa usuaria y trabajadores cedidos

8. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

Dentro del contrato de trabajo, hay distintas modalidades por factores diversos (tiempo, causa, finalidad, lugar...) que exigen adaptaciones de la normativa de carácter general del considerado contrato ordinario. La condición femenina incide en el trabajo por la discriminación sufrida a lo largo de la historia, se pretende una igualdad entre hombres y mujeres. Los menores también tienen una regulación para entrar en el mundo laboral.

En relación a los extranjeros, por los movimientos migratorios, se ha necesitado regular las condiciones de trabajo de los mismos. Asimismo, la creación de agencias de colocación privadas, y empresas de trabajo temporal se han hecho necesarias para promover la creación de empleo.

2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

2.1 Clasificación

El **contrato de trabajo** es un negocio jurídico bilateral, verbal o escrito, mediante el que una persona física (trabajador) se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo, por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otra, física o jurídica (empresario) a cambio de una remuneración.

Hay diversos **tipos** de contrato: contratos de trabajo indefinidos, contratos a tiempo parcial o mixtos, contratos temporales (estructurales o causales, y formativos), y contratos comunes con peculiaridades.

Contratos de trabajo por tiempo indefinido: dentro de este tipo de contratos, hay varios tipos: los ordinarios, de apoyo a los emprendedores, y fijos-discontinuos.

- Contrato de duración indefinida ordinario: el indefinido ordinario es en el que las partes no han prefijado la duración del contrato. Puede celebrarse por escrito o verbalmente.
- Contrato de trabajo de duración indefinida de apoyo a los emprendedores: es una modalidad de contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, formalizado por escrito y teniendo menos de 50 trabajadores en la empresa (cuando se hace el primer contrato de este tipo, se le da un incentivo fiscal a la empresa de 3000€ si el contratado tiene menos de 30 años). Si se contratan desempleados inscritos en la Oficina de Empleo también se les bonifica a las empresas (jóvenes 16-30, mayores de 55 con antigüedad de 12 meses en el paro).
- Contratos fijos-discontinuos: los contratos fijos-discontinuos son los contratos por tiempo indefinido en el que se combinan periodos de trabajo con periodos de inactividad, manteniéndose el vínculo entre el trabajador y el empresario. El contrato debe formalizarse por escrito y en el modelo inicial. (Si la actividad no puede reanudarse, el empresario debe seguir los trámites legales del ET para la suspensión o extinción de contrato.)

Contratos a tiempo parcial o mixtos: estos contratos son calificados como mixtos por la posibilidad de concertarlos bien con carácter indefinido o temporal en los supuestos legales. Pueden ser de diversos **tipos**: a tiempo parcial ordinario, a tiempo parcial por jubilación parcial, de relevo, y contrato para desempleados en situación de exclusión social.

- **Contrato a tiempo parcial ordinario**: se considera a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación durante un número de horas (al día, a la semana, al mes...) inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo. Los contratados tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Puede concertarse por tiempo indefinido o determinado (acorde a los supuestos legales). Se debe formalizar por escrito y en el modelo oficial. La jornada laboral puede realizarse de forma continuada o partida. También podrán realizar horas complementarias respetando lo dispuesto en la norma legal (art. 37.5 TRET).

- **Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial**: es el contrato celebrado, por escrito y en modelo oficial, con un trabajador que concierta con su empresa una reducción de la jornada y de su salario para acceder a la jubilación parcial. El contrato durará hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación (que puede prolongarse si el jubilado decide seguir prestando servicios).
- **Contrato de relevo**: el contrato de relevo es el concertado simultáneamente al de jubilación parcial con un trabajador desempleado, formalizado por escrito y en el modelo oficial. Esta modalidad de contrato será obligatoria según el caso de jubilación parcial de que se trate (se concertará cuando el trabajador contratado a jubilación parcial no haya llegado a tener la edad ordinaria de jubilación). La jornada puede ser completa o parcial. Finalizado el contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización (8 días de salario por año de servicio).

Si el jubilado parcial fuese despedido improcedentemente, deberá ser sustituido por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de jornada del trabajador con contrato de relevo.

- **Contrato para desempleados en situación de exclusión social**: este tipo de contratos pretende fomentar la colocación de trabajadores desempleados en situación de exclusión social (dicha situación debe ser acreditada por los Servicios Sociales competentes). Podrá concertarse por tiempo indefinido o determinado, a jornada completa o parcial, y formalizarse por escrito en modelo oficial.

Contratos temporales: los contratos temporales pueden ser estructurales o causales, o bien temporales formativos.

- Contratos temporales estructurales o causales: La contratación temporal se rige por el principio de causalidad, esto es, se contrata si concurre alguna de estas causas, condicionando el tipo de contrato: de obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de producción, interinidad.

El contrato de **obra o servicio determinado** tiene por objeto la realización de obras o servicios independientemente de las actividades normales que se realicen en la empresa. El empresario debe facilitar por escrito al trabajador un documento justificativo de su nueva condición de trabajador fijo, teniendo una duración máxima de 3 años (prorrogable hasta 1 año más por convenio), formalizado por escrito.

El contrato eventual por **circunstancias de la producción** tiene la finalidad de cubrir necesidades extraordinarias de la empresa por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizando el contratado las mismas operaciones que en la empresa, con una duración máxima de 6 meses (prorrogables en 12 meses más por convenio). El contrato debe formalizarse por escrito si su duración es superior a 4 semanas. (Para incentivar la adquisición de una primera experiencia temporal, las empresas pueden contratar a jóvenes menores de 30 sin experiencia laboral con contratos temporales.)

Los contratos de **interinidad** consisten en sustituir a un trabajador que está de baja, cubrir una vacante, o sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. Se formaliza por escrito.

- Contratos temporales formativos: estos contratos incluyen dos tipos: el contrato para la formación y el aprendizaje, y el contrato en prácticas.

El contrato para la **formación y el aprendizaje** tiene por objetivo la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral (retribuida) con formación en el sistema de FP para el empleo o del SE. Este tipo de contratos se hace a trabajadores de 16-25 años, formalizado por escrito, con una duración de 1-3 años. La retribución depende del tiempo de trabajo efectivo (pero nunca inferior al SMI). Se tendrá derecho a los servicios de la SS y a la cobertura del FOGASA.

El contrato en **prácticas** tiene la finalidad de facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajados con un título determinado (universitario, FO de grado medio o superior), a personas menores de 30 años. Su formalización es por escrito y la retribución será fijada por el convenio colectivo (no inferior al 60-75% durante los dos primeros años de contrato).

Contratos comunes con peculiaridades: Las **peculiaridades** son:

- El **lugar** donde se presten los servicios (contratos de trabajo a distancia).
- El **sector** de actividad (contrato de embargo, aeronáutico, profesionales de la información, de la minería y del campo).
- Por ser el empleador de una **Administración pública** o establecimiento **militar**.
- Ser un **grupo de personas** los contratados (contrato de grupo).

2.2 Normas específicas relativas a la contratación temporal

Para **extinguir** el contrato temporal, hay varias formas: mediante indemnización, mediante denuncia o mediante preaviso.

- **Indemnización:** los contratos temporales se expiran por tiempo o por realización de la obra o servicio objeto del contrato. Al finalizar, se recibe una indemnización proporcional a 12 días de salir por año de servicio prestado.
- **Denuncia:** los contratos con duración terminada con plazo establecido de duración, se prorrogarán automáticamente cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Esto es, si termina la duración del contrato y no hay indicios de que el trabajador sea despedido y siga prestando servicios, su contrato se autoprorrogará quedando como indefinido.
- **Preaviso:** Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

Para prevenir los **abusos del uso de contratos temporales**, hay medidas establecidas en la normativa legal (TRET, ETT, y SEPE) para sancionar a los empresarios por el abuso sucesivo de contratos laborales (subidas del 36% al hacer contratos temporales, sanciones administrativas...).

3. EL TRABAJO DE LAS MUJERES

3.1 La condición femenina en el ámbito laboral

En el mundo laboral, la desigualdad entre hombres y mujeres se ha visto en multitud de ocasiones (menor retribución económica, peores trabajos...).

3.2 El estatuto jurídico laboral de la mujer

El **principio** general de **no discriminación** ha sido objeto de reconocimiento internacional, recogido en diversos documentos legales (Convenio de la OIT, Carta Social Europea, Tratado constitutivo de la Comunidad Europea...). En España, este principio se proclama en la CE con carácter general, y de forma particular, referido a la libre elección de profesión, a la remuneración y a la promoción a través del trabajo. Es necesario un principio de no discriminación y de igualdad en cuanto al acceso al trabajo y a las relaciones en el mismo.

3.3 Discriminaciones positivas y derechos para la conciliación de la vida laboral y familiar

Se deben establecer medidas de **acción positiva** para contrarrestar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres (cursos especiales de FP para mujeres, inclusión de fomento de empleo de bonificaciones de cotización a la SS por contratación de mujeres...). Esta igualdad de sexos exige la desaparición de las discriminaciones favorables para la mujer. El empresario que vulnere el principio de no discriminación estará sujeto a responsabilidad administrativo por falta muy grave, pudiendo llegar a sanción penal si no se subsana la sanción administrativa (6 meses-2 años de cárcel).

3.4 Trabajos prohibidos por razones de seguridad y salud en el trabajo

El principio de igualdad ha llevado a que la mujer no pueda trabajar en determinados trabajos (minería, trabajo nocturno) que puedan ser situación de riesgo en supuestos de maternidad y periodo de lactancia.

4. TRABAJO DE MENORES

4.1 Contratación laboral del menor

En el ámbito laboral, son **menores** aquellos que no han alcanzado la mayoría de edad, aunque se les permite trabajar a los mayores de 16 no emancipados con la autorización de sus progenitores, o del tutor legal en su defecto. Como **excepción**, se permite trabajar a los menores de 16 en espectáculos públicos con la autorización de la Autoridad laboral y los progenitores para actos determinados.

4.2 Protección legal del menor

La **regulación legal del trabajo del menor** se encuentra en diversos documentos: en el ET, en el TRET (prohibición de trabajo nocturno), en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en las Normas sectoriales (el menor recibe calificaciones de aprendiz, asistente), y Convenios internacionales ratificados por España (como los convenios de la OIT).

5. TRABAJO DE EXTRANJEROS

5.1 Régimen jurídico del trabajo de extranjeros

La CE (art. 13) garantiza que los extranjeros tendrán en España las mismas libertades públicas que los españoles y estarán regulados por normas que les otorgan derechos y obligaciones.

Existen dos **formas** de ser extranjero en España: como Régimen Comunitario de Extranjería (regulado por los Tratados de Adhesión de España a la UE y por el Derecho Secundario o Derivado), y Régimen General de Extranjería (regulado por la LOEX y su Reglamento de desarrollo).

Régimen General de Extranjería y el derecho al trabajo: Los extranjeros mayores de 16 años necesitarán autorización administrativa para residir y trabajar. Cuando el extranjero trabaje por cuenta propia o ajena, necesita la homologación del título requerido y, si fuera preciso, la colegiación. Para contratar un extranjero, el empresario deberá solicitar una autorización administrativa. Se puede estar en diversas ocasiones según si trabajas por cuenta ajena o por cuenta propia para conseguir la residencia temporal:

- **Residencia temporal y trabajo por cuenta propia:** El extranjero que se encuentre en esta situación debe ser mayor de 18 años, y tendrá un periodo de 90 días-5 años para ejercer una actividad por cuenta propia, cumpliendo todos los requisitos dispuestos por la ley, al igual que los españoles.
- **Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena:** debe ser mayor de 16 años con autorización con un periodo de 90 días-5 años para ejercer una actividad laboral por cuenta ajena. Deberán solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero (en el plazo de un mes desde su alta en el régimen de la SS).

- Residencia temporal y trabajo para investigación: se halla en esta situación aquel investigador extranjero cuya permanencia en España sea para realizar proyectos de investigación para un organismo de investigación.
- Residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE: aquí se incluyen a todos los profesionales altamente cualificados para desempeñar una actividad laboral que requiera cualificación de enseñanza superior o acreditación mínima de cinco años de experiencia laboral en el sector correspondiente.
- Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada: se hallan en esta situación los mayores de 16 autorizados y que ejerzan actividades laborales por cuenta ajena en actividades de campaña o temporada, obras o servicios, o formación y prácticas profesionales.

Para el ejercicio de **algunas actividades**, no será necesaria la autorización de trabajo:

- Técnicos y científicos extranjeros invitados o contratados por el Estado, las CCAA o entes locales para promover la investigación.
- Profesores extranjeros invitados o contratados por universidades españolas.
- Funcionarios civiles o militares extranjeros para que desarrollen actividades en España.
- Corresponsales de medios de comunicación social extranjeros para realizar actividades informativas.
- Miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España autorizados por el Estado.
- Artistas que vengán a realizar una representación concreta.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) podrá aprobar una previsión anual de las ocupaciones y de las cifras previstas de empleo para contratación de extranjeros.

Los derechos laborales y condiciones de trabajo de los extranjeros en España: Los extranjeros tendrán en España los derechos y libertades reconocidos en los Tratados internacionales, en la Ley de extranjería y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Los extranjeros ejercitan los derechos en las mismas condiciones de igualdad que los españoles. Los ciudadanos de los países miembros de la UE tendrán total equiparación de derechos y **libertad de circulación** que los españoles.

6. AGENCIAS DE COLOCACIÓN

6.1 Concepto y constitución

Para aumentar las oportunidades de acceder a un empleo, se fomentan los mecanismos de intermediación laboral, autorizándose las **agencias privadas de colocación** con ánimo de lucro. Éstas realizan actividades de intermediación laboral bien como colaboradores del SPE o bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos.

6.2 Funciones

Aparte de mediar en el mercado laboral, las agencias de colocación tienen otras **funciones**:

- Suministrar a los SPE información de los trabajadores atendidos periódicamente.
- Elaborar y ejecutar planes para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos que se determinen.
- Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los del SPE.
- Garantizar la aplicación y cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de SS, y las normas de accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

7. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

7.1 Concepto y constitución

Las empresas de trabajo temporal (ETT) ponen a disposición de otra empresa usuaria, de carácter temporal, trabajadores contratados por la primera. La ETT debe contar con un mínimo de 12 trabajadores contratados, a tiempo completo o parcial, por cada 1000 trabajadores contratados en el año anterior.

7.2 Relaciones con la empresa usuaria y los trabajadores

La cesión temporal de trabajadores de la ETT a la empresa usuaria se realiza mediante un **contrato** por escrito en modelo oficial y por duplicado, siendo comunicado el SPE. Ese contrato puede concertarse para la realización de una obra o servicio, para atender exigencias circunstanciales de mercado, para sustituir a trabajadores, etc. Los trabajadores contratados se registrarán por la normativa general.

7.3 Empresa usuaria y trabajadores cedidos

La empresa usuaria responderá de las obligaciones salariales y de SS del trabajador durante la vigencia del contrato. El trabajador tendrá derecho a usar de los servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante la vigencia del contrato.

La empresa usuaria deberá advertir sobre la existencia de puestos vacantes, sobre los asuntos relacionados en materia de seguridad e higiene, y deberán aplicárseles a los trabajadores contratados los mismos derechos y disposiciones legales que los de la propia empresa (como baja durante el periodo de maternidad).

8. CONCLUSIONES

El pleno empleo resulta irrealizable por las rígidas estructuras y regulaciones, por lo que se necesitan medidas para lograr dicho objetivo, entre las que se encuentran las distintas **modalidades de contratación**.

Otra prioridad laboral es fomentar la **igualdad entre hombres y mujeres** en el acceso al empleo y en las condiciones laborales, así como garantizar una adecuada protección al **menor**. En relación a los **extranjeros**, existen medios para su contratación en igualdad, aunque no absoluta, pero en gran parte que los españoles.

La autorización para la actuación de las **agencias de colocación privadas y las empresas de trabajo temporal** permiten aproximar las ofertas y demandas del trabajo.