

# CONTRATO DE TRABAJO

CURSO NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL



*C/Marques de Estella, 15  
29670 San Pedro Alcántara  
Málaga  
Tfn.952782877  
[www.informaticatron.es](http://www.informaticatron.es)  
[info@informaticatron.es](mailto:info@informaticatron.es)*

Desde 1987...al servicio de la Formación Empresarial

## CONTRATOS DE TRABAJO

### CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empresario y el trabajador, mediante el cual el trabajador se obliga a prestar servicios por cuenta ajena y bajo el poder de dirección del empresario, a cambio de una retribución.

### Características

De esta definición de contrato de trabajo cabría resaltar cuatro **características básicas**:

- **Voluntariedad:** el contrato de trabajo debe ser fruto de un acuerdo libre entre el empresario y el trabajador. Este acuerdo es además de carácter personal, es decir, el trabajador no puede ser sustituido en la relación laboral. Hay que aclarar que el decir que el trabajador no puede ser sustituido en la relación laboral no implica que en determinadas ocasiones como pueden ser una baja por enfermedad o maternidad entre otras, el empresario necesite sustituir temporalmente al trabajador utilizando un contrato de interinidad. Esta persona estaría sustituyendo al trabajador en situación de baja en cuanto a la prestación de trabajo, pero la relación laboral del primer trabajador con el empresario continuaría durante dicho tiempo sin que exista extinción de contrato.
- **Ajenidad:** significaría que los frutos del trabajo se atribuyen inicial y directamente a otra persona distinta a quien ejecuta el trabajo.
- **Dependencia:** es decir bajo el poder de dirección del empresario: el empresario tiene la facultad de dar órdenes pero limitada al modo, tiempo y lugar de trabajo. Es decir respecto al trabajo, durante el trabajo y en el trabajo.
- **Remuneración:** el empresario debe entregar al trabajador un salario como contrapartida al trabajo realizado.

Si alguna de estas características no existiera, no podríamos hablar de la existencia de contrato de trabajo y por tanto no podríamos decir que exista relación laboral.

### SUJETOS

Los sujetos del contrato de trabajo son el trabajador y el empresario:

### El trabajador

Según el Estatuto de los Trabajadores, se consideran como tales aquellos que presten sus servicios a un empresario de forma:

- voluntaria
- por cuenta ajena
- retribuida
- bajo el poder de dirección y organización de dicho empresario.

Así como el empresario puede ser personal física (empresario individual), persona jurídica (sociedades), cooperativas, comunidades de bienes o empresas de trabajo temporal, el trabajador en ningún momento puede ser una sociedad, sino que obligatoriamente ha de ser una persona física.

## ¿Quién puede ser trabajador?

Dos son las capacidades exigidas para poder ser trabajador: capacidad de obrar y capacidad jurídica:

- **Capacidad de obrar:** consiste en la posibilidad del individuo de ejercitar por sí mismo los derechos y obligaciones de los que es titular. Se obtiene con la mayoría de edad, o con la emancipación.

No obstante, los menores de 18 años y mayores de 16 años pueden ser trabajadores aunque tienen limitada la capacidad de obrar pues necesitan una autorización del padre, madre o tutor. Una vez otorgada dicha autorización podrán ejercitar libremente los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

**Emancipación:** Existen diversas maneras de obtener la emancipación por parte de una persona menor de 18 años y mayor de 16. Éstas son las siguientes:

- por matrimonio
- por concesión de quienes ejercen la patria potestad
- por el hecho de vivir independientemente con consentimiento de los padres o tutores
- por concesión judicial.

Los menores de 16 años **no** pueden trabajar, a excepción del caso de que fuera en espectáculos públicos, en cuyo caso necesitarían una autorización de la autoridad laboral, autorización que sólo se concede en casos excepcionales, por escrito para actos determinados y siempre que no ponga en peligro:

- la salud física del menor
- la formación profesional y humana del menor.

• **Capacidad jurídica:** consiste en la posibilidad abstracta de ser titular de derechos y obligaciones. Las personas físicas la adquieren con el nacimiento.

En este sentido, hay que decir que existen algunas causas de incapacitación jurídica como son: enfermedades o deficiencias físicas o psíquicas que impidan a la persona gobernarse por sí misma. Aunque esto siempre debe efectuarse a través de una sentencia judicial.

## Derechos y Obligaciones

• **Derechos:** Cabe distinguir varios tipos de derechos: los básicos o constitucionales, los derechos derivados del contrato de trabajo o contractuales y los derechos en materia de prevención de riesgos laborales:

### 1. Derechos Básicos:

- (1) Trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
- (2) Libre sindicación.
- (3) Negociación colectiva.
- (4) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- (5) Huelga.
- (6) Reunión.
- (7) Participación en la empresa.

## 2. Derechos laborales contractuales:

- (1) A la ocupación efectiva.
- (2) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- (3) No discriminación.
- (4) A la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
- (5) Respeto a la intimidad y consideración debida de su dignidad.
- (6) A la percepción puntual de la remuneración.
- (7) Al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato.
- (8) Cualquier otro derecho que se derive del contrato.
- (9) Derechos en materia de Prevención de Riesgos:
- (10) Protección de la salud.
- (11) Información, consulta y participación.
- (12) Formación.

## 3. Derechos laborales contractuales:

- (1) Protección de la salud
- (2) Información, consulta y participación
- (3) Formación
- (4) Vigilancia periódica de la salud.
- (5) Resistencia ante situaciones de riesgo grave e inminente.

• **OBLIGACIONES:** o también llamadas deberes. En este sentido podríamos distinguir entre los deberes puramente laborales y los deberes relacionados con la prevención de riesgos laborales.

### 1. Deberes Laborales.

- (1) Cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
- (2) Someterse al poder de dirección y organización del empresario.
- (3) No concurrir con la actividad de la empresa.
- (4) Contribuir a la mejora de la productividad.
- (5) Cuantos se deriven del contrato de trabajo.

### 2. Deberes en relación con la Prevención de Riesgos:

- (1) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- (2) Uso correcto y adecuado de medios.
- (3) Deber de información de situaciones que a su juicio entrañen riesgos para la seguridad y salud.
- (4) Deber de colaboración con el empresario.
- (5) Cumplimiento de las obligaciones que determine la autoridad competente.
- (6) Velar por su seguridad y la de las personas que le rodean.

## El empresario

1. **Concepto:** según el Estatuto de los Trabajadores son empresarios todas las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, comunidades de bienes o empresas de trabajo temporal que reciban la prestación de servicios de trabajadores.

En definitiva un empresario es la persona que hace suyos los frutos de la actividad del trabajador y dirige y remunera dicha actividad.

# Explicación de las Operaciones

2. **¿Quién puede ser empresario?:** Para ello hay que distinguir entre empresario como persona física y el empresario como persona jurídica:

• **SI EL EMPRESARIO ES PERSONA FÍSICA:**

- ser mayor de edad o menor emancipado. Si no se cumple ninguno de estos requisitos sería necesario contar con un representante legal.
- Tener libre disposición de bienes.
- Mayor de edad: persona con 18 años o más.
- Menor de edad: persona menor de 18 años.
- Menor emancipado: persona que tiene entre 16 y 18 años y que ha conseguido la emancipación mediante alguna de las siguientes maneras:
  - por matrimonio.
  - concesión de quienes ejercen la patria potestad (padres o tutores)
  - viviendo independientemente con consentimiento de padres o tutores.
  - concesión judicial.
- Representante legal: persona designada por un juez en el caso de los incapacitados, o voluntariamente en el caso de personas con capacidad plena, que ejercita los derechos y obligaciones en nombre del titular de dichos derechos y obligaciones.

• **SI EL EMPRESARIO ES PERSONA JURÍDICA:**

- - Tener capacidad jurídica y capacidad de obrar: Dichas capacidades se obtienen por una sociedad en el momento de su constitución, es decir mediante su inscripción en el Registro Mercantil.

3. **Tipos de empresario:**

- (1) Empresario individual: sería aquella persona física, con capacidad legal, que realiza en nombre propio o a través de representantes y de forma habitual una actividad comercial, industrial o profesional, respondiendo de sus obligaciones empresariales de forma ilimitada, es decir sin que haya diferencia entre su patrimonio personal y su patrimonio empresarial
- (2) Personas jurídicas o sociedades mercantiles: son personas o asociaciones de personas que adquieren personalidad jurídica a través de un contrato mercantil, además crean un fondo patrimonial a la hora de constituir la empresa (capital social), con la finalidad de obtener un beneficio individual por la participación en dicho fondo.

Ejemplos de sociedades mercantiles son:

- a) Sociedad Colectiva.
- b) Sociedad Anónima.
- c) Sociedad Limitada.
- d) Sociedades Laborales, etc.

(3) Otros tipos de empresario: como son:

- a) Sociedad cooperativa.
- b) Comunidades de bienes.
- c) Empresas de trabajo temporal.
- d) Derechos y Obligaciones del empresario:

Como hemos visto, dos son las partes del contrato de trabajo: el empresario y el trabajador. Además estas partes intercambian prestaciones recíprocas con lo que los derechos del trabajador podría corresponderse con las obligaciones del empresario, así como las obligaciones del trabajador tienen correspondencia con los derechos del empresario. Dicho esto vamos a concretar los derechos y obligaciones del empresario:

## DERECHOS O PODERES:

- (1) **Poder de Dirección:** es la facultad que tiene el empresario para disponer, ordenar y organizar el trabajo. Comprendería las siguientes funciones:
- a) poder dar órdenes e instrucciones en lo referido a la prestación de trabajo
  - b) poder organizar el trabajo, estableciendo funciones así como normas de conducta o disciplina
  - c) poder modificar en algunos casos unilateralmente las condiciones de trabajo haciendo uso del llamado "ius variandi"
  - d) vigilancia y control de la actividad laboral
  - e) verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador.

El empresario debe hacer uso de este poder siempre respetando la dignidad e intimidad del trabajador y haciendo uso del principio de igualdad de trato.

- (2) **Poder Disciplinario:** facultad que posee el empresario para sancionar al trabajador por las faltas cometidas. Las infracciones y sanciones aparecen recogidas en las normas laborales (normalmente en los Convenios Colectivos) y han de ser aplicadas de forma equitativa y con los límites establecidos legalmente. Existen una serie de sanciones que se prohíben por el Estatuto de los Trabajadores, éstas son:
- a) Reducción en la duración de las vacaciones.
  - b) Minoración del derecho al descanso.
  - c) Descuentos salariales (aunque sí se permite la reducción de empleo y sueldo).

Antes de aplicar una sanción es necesario comprobar que la falta no ha prescrito. Este plazo de prescripción varía en función de la graduación de las faltas, es decir si son leves, graves o muy graves. En todo caso la falta prescribiría en un plazo como mucho igual a 6 meses y la máxima sanción que el empresario podría imponer a un trabajador sería el despido por motivos disciplinarios.

TIPOS DE FALTAS	PLAZO DE PREINCRIPCION	
Leves	10 días	Desde el conocimiento por parte de la empresa de su comisión o en todo caso 6 meses desde su comisión
Graves	20 días	
Muy Graves	60 días	

## TIPOS DE SANCIONES

- Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Traslados forzosos.
  - Suspensión de empleo y sueldo.
  - Inhabilitaciones para el ascenso.
  - Pérdida de antigüedad.
  - Pérdida de categoría profesional.
  - Despido disciplinario.
- (3) **Derecho a exigir al trabajador el cumplimiento de las obligaciones relativas a su puesto de trabajo con buena fe y diligencia.** Este derecho se correspondería con el deber del trabajador de cumplir con sus obligaciones laborales con buena fe y diligencia.

# Explicación de las Operaciones

**Trabajar con buena fe:** consistiría en realizar el trabajo de forma fiel, honesta, honrada y con rectitud.

**Trabajar con diligencia:** consistiría en aplicarse en la realización del trabajo y rendir aquello que se exige.

- (4) **Derecho a exigir al trabajador el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.** Este derecho empresarial se correspondería con el deber del trabajador de cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

## • OBLIGACIONES: O DEBERES DEL EMPRESARIO:

- (1) **Deber de ocupación efectiva:** uno de los derechos del trabajador es el derecho a la ocupación efectiva, que equivaldría al derecho que tiene el trabajador a poder efectuar su trabajo, por tanto el empresario tiene un deber correlativo de dárselo.

- (2) **Deber de protección en materia de seguridad y salud laboral:** Este deber puede dividirse en las siguientes obligaciones:

- a) Evaluación de riesgos laborales.
- b) Vigilancia periódica de la salud.
- c) Documentación y conservación de información.
- d) Información a los trabajadores.
- e) Formación teórica y práctica.
- f) Garantizar la seguridad de los equipos de trabajo.
- g) Proporcionar los equipos de protección adecuados y velar por su uso efectivo.
- h) Protección especial ante colectivos específicos:

1. Trabajadores sensibles a determinados riesgos.
2. Embarazo y maternidad.
3. Menores.
4. Trabajadores temporales.
5. Trabajadores de empresas de trabajo temporal.

- i) En relación con situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente.
- j) En relación con situaciones especiales como es la coincidencia de actividades empresariales.
- k) Organizar los Servicios de Prevención.

- (3) **Deber de información:** El empresario tiene obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre diferentes aspectos como son:

- a) situación de la empresa.
- b) contratos.
- c) sanciones a trabajadores por faltas muy graves.
- d) estadísticas laborales.
- e) información en materia de prevención de riesgos y salud laboral.
- f) informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

- (4) **Otros:** podríamos incluir otros deberes empresariales como son el cumplimiento con la normativa de Seguridad Social en lo que respecta a la afiliación, alta y cotización del trabajador así como el pago delegado de prestaciones.

# Explicación de las Operaciones

También podríamos incluir el deber de formación profesional al trabajador, así como la igualdad de trato y el respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.

## **TRABAJOS EXCLUIDOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL**

Como ya se ha mencionado, el contrato de trabajo tiene unas características básicas sin las cuales no podríamos hablar de la existencia de relación laboral. Estas características básicas eran:

- voluntariedad
- ajenidad
- dependencia
- remuneración.

Si alguna de estas características no se diera entonces no existiría relación laboral ninguna. Indicamos una serie de trabajos excluidos de la relación laboral por no cumplir las características básicas del contrato de trabajo, y que por tanto no pueden considerarse en ningún momento relación laboral:

### **1. Funcionarios públicos: personal al servicio del Estado, Comunidad Autónoma o Corporaciones locales**

En este caso no podríamos hablar en sí de la figura del empresario ya que no es ni persona física ni jurídica, sino que es el Estado, la Comunidad Autónoma o las Corporaciones locales. Por este motivo no parece muy claro el cumplimiento de las características de dependencia o ajenidad. Esta relación por tanto no podría considerarse laboral y se regularía por el Estatuto de la Función Pública así como por otras normas administrativas y estatutarias.

### **2. Prestaciones personales obligatorias**

La característica básica del contrato de trabajo que no aparecería sería la voluntariedad al faltar el consentimiento libre y voluntario de una de las partes.

### **3. Consejeros o miembros del Consejo de Administración**

Siempre que dichas empresas revistan la forma jurídica de sociedad y que además solamente realicen en dichas empresas actividades relativas a dicho cargo.

En este caso tampoco hablaríamos de relación laboral pues no se cumpliría el requisito de dependencia y tampoco el de ajenidad, sino que más bien cabría hablar de una relación mercantil.

La Ley General de Seguridad Social considera como trabajadores autónomos (excluidos del ámbito del contrato de trabajo) a aquellos que ejerzan funciones de dirección o gerencia en el desempeño del cargo de consejero o administrador o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto de ésta.

### **4. Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad**

Se considera que estos servicios se prestan sin ánimo lucrativo y que no existe retribución por dichos servicios, por tanto no podría considerarse como relación laboral.

## 5. Trabajos familiares

A estos efectos se consideran familiares los cónyuges, descendientes, y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta segundo grado inclusive siempre que éstos convivan con el empresario.

No podría considerarse dicha relación como laboral salvo que se demuestre la condición de asalariado.

*Una hija que convive con su padre y le ayuda en un supermercado por las tardes, éste a cambio le regala un ordenador portátil. No sería un caso de relación laboral ya que además de existir la familiaridad, el ordenador no se considera como salario sino, como un regalo.*

## 6. Personas que intervengan en operaciones mercantiles

Siempre que estas operaciones sean por cuenta de uno o más empresarios y dicha persona asuma el riesgo de la operación.

En este caso no cabría tampoco hablar de relación laboral pues no existen ni dependencia ni ajenidad.

Un ejemplo de estas personas podría ser los Agentes de Bolsa que actúan por cuenta propia.

## 7. Servicios de transporte

Siempre que el transportista sea propietario de su vehículo comercial y se trate de personas prestadoras de servicios de transporte al amparo de autorización administrativa y sean titulares de dicha autorización.

Un ejemplo representativo sería un taxista dueño de su taxi y titular de la autorización administrativa.

## 8. Trabajos realizados por cuenta propia

No podría hablarse de existencia de relación laboral al no existir ni ajenidad ni dependencia, por lo que estas personas no podrían considerarse como trabajadores, sino que en realidad serían empresarios, pues realizarían labores de organización y dirección, asumen el riesgo de la actividad y son los destinatarios de los beneficios que se obtienen como consecuencia de la actividad empresarial.

## **RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL**

Al contrario que ocurría con los trabajos excluidos de la legislación laboral, aquí sí se cumplirían las cuatro características básicas de la relación laboral y por tanto sí podría hablarse de relación laboral como tal. Lo que ocurre es que estas relaciones laborales presentan unas peculiaridades y características propias que hacen que sea necesario una regulación específica. De forma que estas relaciones laborales especiales se regulan por su propia normativa y solamente se les aplicaría el Estatuto de los Trabajadores en los aspectos no regulados por su normativa propia.

# Explicación de las Operaciones

Estas relaciones son las siguientes:

- Personal de Alta Dirección.
- Servicio del Hogar Familiar.
- Penados en instituciones penitenciarias.
- Deportistas profesionales.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Representantes de comercio.
- Minusválidos que presten sus servicios en Centros especiales de empleo.
- Trabajo en el mar.
- Estibadores portuarios.
- Menores internados (en virtud de la aplicación de la Ley Orgánica 5/ 2000 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sometidos a la ejecución de medidas de internamiento).

## ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo quede celebrase por escrito o de palabra. Existe el principio de libertad de forma, por el cual las partes pueden escoger la forma del contrato de trabajo. En algunos casos deben celebrarse obligatoriamente por escrito los siguientes contratos:

- ✓ Contrato en prácticas.
- ✓ Contrato para la formación.
- ✓ Contrato por obra o servicio determinado.
- ✓ Contrato de inserción.
- ✓ Contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo.
- ✓ Contrato a domicilio.
- ✓ Contrato de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- ✓ Contrato de duración determinada cuya duración sea superior a cuatro semanas.

También deberán constar por escrito los contratos siempre que:

- ✓ Así lo exija una determinada disposición.
- ✓ Así lo exija cualquiera de las partes (incluso durante el transcurso de la relación laboral).

Las consecuencias del incumplimiento por parte del empresario del requisito de la forma escrita serían las siguientes:

- ✓ El contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa salvo que se demuestre la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de la prestación.
- ✓ Infracción grave del empresario sancionable con multa.

Asimismo no hay que olvidar que los contratos que deban realizarse por escrito deben registrarse en el INEM en los 10 días siguientes a su concertación, mientras que los contratos que no deben realizarse obligatoriamente por escrito, deberán comunicarse dichas contrataciones al INEM dentro de los 10 días siguientes a su concertación.

## Duración

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado:

# Explicación de las Operaciones

1. Contrato de trabajo indefinido: las partes conocen el inicio de la prestación pero sin embargo no conocen el final, es decir se desconoce a priori la duración de la prestación.
2. Contrato de duración determinada: las partes conocen el inicio de la relación y el final, es decir conocen a priori la duración de la prestación.

Estos contratos podrían clasificarse de la siguiente manera:

- Contratos de duración determinada: (también denominados causales)
  - .1. Contrato por obra o servicio determinado.
  - .2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.
  - .3. Contrato de interinidad.
  - .4. Contrato de inserción
- Contratos formativos:
  - .1. Contrato en prácticas.
  - .2. Contrato para la formación.
  - .3. Contratos formativos para minusválidos.
- Contrato de relevo.

El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de la prestación en los siguientes casos:

- .1. Cuando el contrato se haya celebrado en fraude de ley.
- .2. Cuando los trabajadores no reúnan los requisitos legalmente establecidos para su celebración.
- .3. Cuando los trabajadores no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social.
- .4. Cuando el empresario no realice el contrato por escrito transcurrido un período igual o superior al período de prueba.

## El período de prueba

Según el Estatuto de los Trabajadores, al inicio de la relación laboral las partes pueden pactar voluntariamente un período de prueba. Por tanto el período de prueba es algo voluntario y no obligatorio para las partes del contrato de trabajo. Ahora bien, en caso de pactarse el período de prueba, este debe constar siempre por escrito.

Por tanto dos son las características que definen la **forma** del período de prueba:

- por escrito
- al inicio de la relación laboral.

La **finalidad** del período de prueba es que las partes se conozcan mutuamente, tanto en el aspecto personal como en el profesional.

## Explicación de las Operaciones

---

Sólo sería válido el período de prueba si el trabajador no ha desempeñado con anterioridad esas mismas funciones en la empresa, independientemente del contrato que hubiera tenido con anterioridad.

Si a un trabajador se le encomiendan funciones distintas a las que venía realizando, podría pactarse un nuevo período de prueba.

La **duración** del período de prueba será aquella estipulada por el Convenio Colectivo correspondiente.

Si el Convenio Colectivo no establece ninguna duración para el período de prueba, la duración máxima sería la siguiente:

1. en empresas de 25 o más trabajadores:
  - 1.1. máximo 6 meses para los técnicos titulados.
  - 1.2. máximo 2 meses para el resto de trabajadores.
2. en empresas de menos de 25 trabajadores:
  - 2.1. máximo 6 meses para los técnicos titulados.
  - 2.2. máximo 3 meses para el resto de trabajadores.

Durante el período de prueba el empresario y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de dicho período de prueba.

El trabajador, durante el período de prueba, tendrá los mismos derechos y obligaciones como si fuera de la plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, ya que ésta podrá extinguirse en cualquier momento y a instancia de cualquiera de las partes.

Si el trabajador supera el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo del período de prueba como antigüedad.

Si el trabajador no supera el período de prueba, el empresario tiene obligación de comunicárselo por escrito, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna.

Academia TRON