

1. La capacidad para realizar un contrato: requisitos.

Requisitos de edad:

- *Tienen capacidad plena los mayores de 18 años y los menores emancipados por matrimonio, por concesión de los padres o por concesión judicial.*
- *Tienen capacidad limitada los mayores de 16 y 17 años y requieren autorización de los padres.*
- *Hay actividades prohibidas para los menores de 18 años: obreros, mineros y actividades que incluyan manejo de productos químicos.*
- *Prohibición para los menores de 16 años salvo actos públicos con autorización de los padres y del Ministerio de Trabajo.*

Requisitos de nacionalidad:

- *Extranjeros comunitarios: pueden trabajar como cualquier ciudadano nacional, pues existe libertad de circulación de trabajadores y empresas.*
- *Extranjeros no comunitarios: necesitan permiso de trabajo y permiso de residencia, el empresario a su vez necesita un permiso para contratar.*

Requisitos de titulación:

- *La falta del título adecuado supone la nulidad del contrato y es causa de extinción del contrato.*

2. Las presunciones por las que se considera que el contrato es indefinido y a tiempo completo.

Salvo prueba en contrario, existe presunción:

- *Si no está por escrito.*
- *Si el trabajador no ha sido dado de alta en la Seguridad Social tras el periodo de prueba.*
- *Si termina un contrato temporal y sigue trabajando.*
 - a) Prorroga hasta la duración máxima del contrato temporal.*
 - b) Si termina la duración máxima se presume indefinido.*

3. Contenido mínimo del contrato.

- 1. La identidad de las partes del contrato de trabajo.*
- 2. La fecha de comienzo de la relación laboral, y si es temporal, su duración previsible.*
- 3. El domicilio social de la empresa o el domicilio del empresario, y el centro de trabajo donde el trabajador prestará servicios habitualmente. Si se prestara servicio en diferentes sitios, se hará constar esta circunstancia.*
- 4. La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo o su descripción resumida en términos suficientemente descriptivos.*
- 5. La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad del pago.*
- 6. La duración y distribución de la jornada de trabajo.*
- 7. La duración de las vacaciones, y si es aplicable, de que modo se atribuyen y determinan.*
- 8. Los plazos de preaviso que empresario y trabajador están obligados a respetar en caso de extinción del contrato, o como se determinan.*
- 9. El convenio colectivo aplicable en la relación laboral, aportando los datos que permitan su identificación.*

Los puntos 5, 6, 7, y 8 se pueden omitir si se hace constar en su lugar "Segun convenio".

4. Características del periodo de prueba.

- 1. Es un pacto entre empresario y trabajador.*

2. *Es un pacto que debe figurar por escrito en el contrato.*
3. *Tiene que pactarse “antes” de comenzar a trabajar.*
4. *La duración se establece según convenio.*
5. *En períodos de baja por enfermedad se interrumpe el periodo de prueba.*
6. *Durante el periodo de prueba se puede despedir al trabajador con cualquier motivo y sin derecho a indemnización.*
7. *Hay una duración en contratos de prácticas especial.*
 - *1 mes -> Ciclos formativos de Grado Medio y Diplomados universitarios.*
 - *2 meses -> Ciclos formativos de Grado Superior y Licenciados.*

5. Esquema general de los tipos de contrato.

Según la Duración:

- *Contratos de duración indefinida.*
 1. *Contrato indefinido ordinario (para toda la vida, fijo a tiempo completo).*
 2. *Contrato de fomento de la contratación indefinida.*
 3. *Contrato indefinido bonificado.*
 4. *Contrato para la contratación de trabajadores minusválidos*
- *Contratos Temporales*
 - Contratos formativos:*
 1. *Contrato en prácticas.*
 2. *Contrato para la formación (aprendiz).*
 - Contratos causales:*
 1. *Contrato por obra y servicio determinado.*
 2. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*
 3. *Contrato de interinidad.*
 4. *Contrato de relevo.*
 5. *Contrato de inserción.*
 - Contratos de fomento de empleo:*
 1. *Contrato para trabajadores minusválidos.*
 2. *Contrato de sustitución por anticipo de la edad de jubilación.*

Según la jornada:

1. *Contrato a tiempo parcial común.*
2. *Contrato para la realización de trabajos fijos discontinuos.*

6. Características del contrato para la formación y en prácticas.

Contrato en prácticas:

- *Objetivo: realizar un trabajo retribuido que facilite la práctica profesional de una titulación de F.P. o universidad.*
- *Requisitos: poseer el título de F.P. o universidad reglada y realizar o firmar el contrato en los 4 años siguientes de haber finalizado los estudios.*
- *Duración: mínimo 6 meses y máximo 2 años, aunque los convenios pueden ampliar la duración máxima; si es inferior a 2 años puede haber prórroga de 6 meses mínimo.*
- *Retribución: se establecen según convenio, el mínimo es el 60% de un trabajador con la misma categoría profesional durante el primer año, y el 75% el segundo año; el convenio del metal establece el 70% el primer año y el 90% el segundo año.*

Contrato para la formación (aprendiz):

- *Objetivo: intercambio de trabajo por retribución y formación teórica y práctica, para desarrollo de un oficio.*
- *Requisitos: edad entre 16 y 21 años en el momento del contrato salvo para minusválidos,*

extranjeros no comunitarios en los dos primeros años, parados de más de 3 años, parados en exclusión social (expenados) y parados de los programas taller y casas de oficio. No poseer titulación de F.P. o universidad para ese puesto de trabajo. No haber trabajado antes en ese oficio, en la misma empresa con tiempo máximo de 12 meses, y en otras empresas no más de 24 meses.

- *Duración: como mínimo 6 meses y como máximo 2 años, prórrogas mínimas de 6 meses. Si ya ha tenido otro contrato para la formación en otra empresa, se cuenta de cara al máximo de 2 años.*
- *Período de formación: mínimo del 15% de la jornada, de manera que un 85% es trabajo efectivo. La formación consiste en un curso de formación teórica, dentro o fuera de la empresa, normalmente son curso de formación continua, se tiene que asignar un tutor de formación práctica.*
- *Retribución: el 85% del salario mínimo interprofesional (490€ actualmente), como mínimo, o según establezca el convenio.*

7. Un ejercicio práctico sobre el tipo de contrato formativo con el que se puede contratar.

Revisar pregunta anterior para identificar el tipo de contrato adecuado.

8. Características de uno de los contratos causales que existen.

Repasar contratos causales.

9. Un ejercicio práctico sobre el tipo de contrato causal con el que se puede contratar.

Repasar contratos causales.

10. Un ejercicio práctico sobre el tipo de contrato a tiempo parcial con el que se puede contratar.

Repasar contratos de tiempo parcial para identificar el más adecuado.

11. Características del contrato de fomento de la contratación indefinida.

Este contrato se aplica a los colectivos más desfavorecidos y apareció en el año 2001, se destina a:

1. *Jovenes desempleados de 16 a 30 años.*
2. *Mujeres desempleadas que estén menos representadas profesionalmente en su colectivo (EMT, etc).*
3. *Desempleados de hace más de 6 meses.*
4. *Mayores de 45 años.*
5. *Conversión de temporal o formativo en indefinido.*

La indemnización por despido improcedente son 33 días por año trabajado. Antes el máximo de días era de 1260 días (ahora solo en el caso de indefinido ordinario) y en el caso de fomento para la contratación indefinida el máximo son 720 días, lo que se traduce en un abaratamiento del despido que atrae más al empresario.

Los requisitos para la empresa son: no tiene que haber habido un despido improcedente en los 6 meses antes por causas objetivas (indemnización de 20 días por año) o colectivas (indemnización de 20 días por año) para ese puesto.

12. Un ejercicio práctico sobre las bonificaciones a la seguridad social de los contratos indefinidos (esta pregunta es sólo para los ciclos de grado superior).

El incentivo corresponde a la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social.

Algunos colectivos:

1. *Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años: 25% durante 24 meses.*
2. *Mujeres desempleadas cuando se contraten para profesiones u ocupaciones de menor índice de empleo femenino: 35% durante 24 meses. Si son desempleadas mayores de 6 meses o bien mayores*

de 45 años: el 70% el primer año y el 60% el segundo.

- 3. Desempleados ininterrumpidamente durante 6 o más meses: 20% durante 24 meses. Si es mujer aumenta un 10%.*
- 4. Desempleados mayores de 45 y hasta 55 años.: 50% el primer año, 45% el resto del contrato. Si es mujer aumenta un 10%.*
- 5. Desempleados mayores de 55 hasta 65 años: 55% el primer año, 50% el resto del contrato. Si es mujer aumenta un 10%.*
- 6. Desempleados perceptores del paro, a los que les reste un año o más de cobrar paro: 50% el primer año y 45% el segundo. Si es mujer aumenta un 10%.*
- 7. Desempleadas que sean contratadas en los 24 meses siguientes al parto: 100% durante 12 meses.*
- 8. Personas que tengan acreditada la condición de víctima de la violencia doméstica: 65% durante 24 meses.*
- 9. La conversión en indefinidos de contratos temporales, formativos, de relevo, de anticipación de la edad de jubilación: 25% durante 24 meses.*
- 10. Los mayores de 60 años con antigüedad mayor de 5 años en la empresa: 50% el primer año ó 60% si ya cumplían el requisito el año anterior. Se incrementa un 10% cada año hasta alcanzar el máximo del 100%.*

Si el empresario es autónomo se incrementa un 5% en todos los casos salvo en el caso de “Desempleadas que sean contratadas en los 24 meses siguientes al parto”.