

La problématique contractuelle des travailleurs en Espagne et principales caractéristiques de chaque type de contrat

1. Introduction

Le but de ce guide de recrutement est de faire connaître les différentes modalités contractuelles en matière de droit du travail qui coexistent actuellement en vertu de la législation espagnole.

Dans ce sens et, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation sur le travail, il existe différents types de contrats de travail qui seront exposés ci-après.

Le but de ce Guide de Contrats de Travail est d'apporter une aide aux employeurs et de les guider lors du choix du contrat de travail à utiliser dans chaque circonstance et cas concret.

2. Contrat de travail

2.1. Formalisation et caractéristiques du contrat de travail

Que représente-t-il?

Un contrat de travail est un accord conclu entre employeur et travailleur. Le travailleur s'engage à effectuer des services personnels et déterminés sous la direction de l'employeur en échange d'une rétribution. Le travailleur figure comme un tiers dans l'acceptation du risque par l'entreprise.

2.2. Considérations générales :

2.2.1. Forme

Le contrat de travail peut se conclure de deux manières différentes :

- Oralement
- Par écrit

Cependant, la législation prévoit expressément l'obligation de conclure par écrit certains types de contrats.

Les contrats suivant devront être conclus obligatoirement par écrit :

- Contrat de stage.
- Contrat de formation et d'apprentissage
- Contrat pour l'exécution d'un travail ou d'un service déterminé

La Contratación de trabajadores en España y principales características de cada tipo de contrato

1. Introducción

El objetivo de la presente Guía de Contratación Laboral es el de dar a conocer las distintas modalidades contractuales en materia laboral que, actualmente, coexisten al amparo de la legislación española.

En este sentido, existen diferentes modalidades de contrato de trabajo, como consecuencia de la promulgación de reciente normativa en materia laboral al respecto, como a continuación se expondrá.

Por ello, la presente Guía de Contratación Laboral está destinada a ser instrumento de ayuda para empleadores a los efectos de poder orientar la correcta elección del contrato laboral a formalizar en cada momento y para cada caso concreto.

2. Contrato de trabajo

2.1. Formalización y características del contrato de trabajo

¿Qué representa?

Representa un acuerdo entre empresario y trabajador. A cambio de una retribución obliga al trabajador a prestar servicios personales y determinados en el ámbito de organización y dirección del empleador, y la ajenidad consiguiente en la asunción del riesgo por la empresa.

2.2. Consideraciones generales:

2.2.1. Forma.

El contrato de trabajo se puede formalizar de dos maneras distintas:

- Verbalmente
- Por escrito

No obstante, existen disposiciones legales que imponen de manera expresa la obligación de formalizar determinadas modalidades contractuales en forma escrita.

En este sentido, la forma escrita será siempre exigible en las modalidades contractuales que, a continuación, se relacionan:

- Contrato en Prácticas.
- Contrato para la Formación y Aprendizaje.
- Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

- Contrats à durée déterminée d'une durée supérieure à quatre semaines
- Contrat à temps partiel et discontinu
- Contrat de remplacement
- Contrat de travail à domicile
- Contrats pour des travailleurs en Espagne au service des entreprises espagnoles à l'étranger

Le non-respect de cette obligation, implique que le contrat est présumé indéfini et à temps plein, sauf preuve du contraire, indiquant sa nature temporaire ou la nature à temps partiel des services.

2.2.2. Durée

Concernant la durée, le contrat de travail peut prendre une des modalités suivantes :

- a) Contrat à durée indéterminée
- b) Contrat à durée déterminée (temporaire)

Ainsi des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans les cas suivants :

- **POUR UN TRAVAIL OU UN SERVICE NETTEMENT DÉFINI** : lorsque les salariés sont recrutés pour la réalisation d'un travail ou un service spécifique, (avec autonomie et ses propres caractéristiques) et, bien que limité dans le temps, le service soit en principe de durée incertaine.
- **CIRCONSTANCES DE LA PRODUCTION** : lorsque les conditions du marché, le cumul de tâches ou des commandes excessives exigent des nouvelles embauches alors même qu'il s'agit de l'activité normale de l'entreprise.

Dans ces cas, les contrats peuvent avoir une durée maximale de six mois comprise dans une période de douze mois, à partir du moment où ces circonstances ce sont produites.

- **INTERIMAIRE** : lorsqu'il s'agit de remplacer des salariés qui ont le droit de maintenir leur poste de travail, sous réserve que le contrat de travail spécifie le nom du travailleur remplacé et la cause du remplacement.

De même, les contrats à durée déterminée devront respecter les dispositions prévues dans cette matière par la Convention Collective applicable à chaque secteur.

2.2.3. Information aux salariés

Dans les contrats de travail d'une durée supérieure à quatre semaines, l'employeur devra informer le salarié par écrit sur les conditions du contrat.

2.2.4. Droits d'information aux représentants des salariés.

L'employeur doit également transmettre une copie des accords formalisés par écrit aux représentants des travailleurs.

- Contratos de duración determinada, cuya duración sea superior a cuatro semanas.
- Contrato a tiempo parcial y fijo discontinuo.
- Contrato de relevo.
- Contrato de Trabajo a domicilio.
- Contrataciones de trabajadores en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

2.2.2. Duración.

Respecto a la duración, el contrato de trabajo puede concertarse en alguna de las siguientes modalidades:

- a) Contrato indefinido
- b) Contrato de duración Determinada (temporal)

De esta manera, podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- **OBRA O SERVICIO**: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia, y aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- **CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

- **INTERINIDAD**: Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Asimismo, deberá atenderse a las disposiciones que, en materia de duración de los contratos de duración determinada, contenga el Convenio Colectivo que, en cada supuesto, resulte de aplicación.

2.2.3. Información a los trabajadores.

En caso que la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos que configuran el contrato de trabajo.

2.2.4. Derechos de información a los representantes de los trabajadores.

El empresario también tendrá que transmitir una copia de los contratos formalizados por escrito a estos



Les prolongations des contrats et leurs contestations devront aussi être transmises dans le même délai de 10 jours. La copie du contrat devra contenir tous les éléments du contrat sauf le numéro d'identité, l'état civil et toute autre information pouvant porter dommage à l'identité personnelle de l'intéressé.

Cette dernière devra être transmise au Service Public de l'Emploi. L'obligation de transmettre une copie au Service Public de l'Emploi existe même s'il n'y pas de représentation légale des travailleurs.

2.2.5. Communication aux Services Publics de l'Emploi

Les employeurs devront communiquer le contenu des contrats conclus ou toute prolongation de ceux-ci dans un délai de 10 jours suivant la date de recrutement, en respectant les dispositions réglementaires et indépendamment qu'ils soient écrits ou non.

3. Les contrats de travail : modalités et investissement

3.1. Contrats à durée indéterminée

3.1.1. Définition et éléments plus importants

Le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat qui est conclu sans durée maximale.

La durée du contrat de travail sera, en principe, celle qui a été accepté librement par les parties. En défaut d'une disposition légale d'ordre général sur le minimum et le maximum de la durée de contrat d'emploi et dans le cas où les parties n'aient pas défini de ligne directrice qui permet de connaître les véritables intentions quant à sa durée, celui-ci est entendu comme d'une durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée à temps plein peut être conclu sans aucune obligation de forme, oralement, ou par écrit. Toutefois, n'importe quelle des parties peut exiger que le contrat soit conclu par écrit à n'importe quel moment de la relation de travail.

Lorsque le contrat de travail a un caractère indéfini, l'extinction du contrat doit être effectuée pour une cause justifiée. L'absence d'une telle cause peut entraîner l'obligation d'indemniser ou réintégrer le salarié.

3.1.2. Formalisation

Le contrat à durée indéterminée à temps plein peut être conclu avec liberté de forme et donc être formalisé oralement ou par écrit.

Tout contrat devant être formalisé par écrit en vertu d'une disposition légale et qui n'a pas fait l'objet d'un contrat par écrit, sera présumé à durée indéterminée.

Las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de os mismos también tendrán que estar transmitidas en el mismo plazo de 10 días. Excepto el número del D.N.I., estado civil, y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado, la copia básica tendrá que contener todos los datos del contrato.

Está tendrá que estar transmitida al Servicio Público de Empleo. También deberá formalizarse copia básica y remitirse al Servicio Público de Empleo en el caso donde no exista representación legal de los trabajadores.

2.2.5. Comunicación a los Servicios Públicos de Empleo.

Sobre la comunicación a los Servicios Públicos de Empleo, los empresarios tendrán que comunicar el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos en el plazo de los 10 días siguientes a su contratación, y en los términos que reglamentariamente se determinen, y con independencia que estén celebrados por escrito o no.

3. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos

3.1. Contratos indefinidos

3.1.1. Definición y consideraciones más importantes

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es el que se conviene sin duración máximo. El plazo de duración del contrato de trabajo será, en principio, el que libremente acuerden las partes. En defecto de previsión legal de carácter general sobre la duración mínima y máxima del contrato de trabajo, y en caso que las partes no hayan establecido ninguna pauta que permita conocer la verdadera intención acerca de su duración, éste se entiende estipulado por tiempo indefinido.

El contrato indefinido ordinario a tiempo completo puede convenirse con libertad de forma, de palabra o por escrito, pero cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Cuando la relación es indefinida el válido ejercicio de la potestad extintiva requiere la concurrencia de justa causa, cuya ausencia puede dar lugar a consecuencias indemnizatorias o a la readmisión del trabajador.

3.1.2. Formalización

El contrato indefinido ordinario a tiempo completo puede convenirse con libertad de forma, y por tanto formalizarse de manera verbal o escrito.

Si existe una disposición legal, que establece la obligación de celebrar por escrito el contrato de trabajo, y no se cumple, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

3.1.3. Typologie

a. Contrat à durée indéterminée ordinaire

D'une façon générale, il est régi par les dispositions existant pour les contrats à durée indéterminée. Le contrat de travail peut être oral ou écrit.

b. Contrat d'appui aux entrepreneurs

Ce contrat de travail est applicable uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le Contrat doit être conclu pour une durée indéterminée et à temps plein et sera établi par écrit. La caractéristique principale de ce type de contrats est qu'une période d'essai d'un an peut être prévue. Toutefois, cette période d'essai ne pourra pas être conclue lorsque le salarié aura exercé au préalable les mêmes fonctions dans l'entreprise.

Ce type de contrat peut bénéficier de certains avantages fiscaux et allègements des charges sociales pendant 3 ans. Ces allègements varient entre 80 et 108 €, en fonction de l'âge du salarié et du collectif, et sont uniquement applicables pour les travailleurs inscrits à l'Agence pour l'emploi.

Pour pouvoir se bénéficier de ces avantages, le salarié doit rester dans l'entreprise pendant un délai de 3 ans, à compter de la date du début de la relation de travail, et l'entreprise doit conserver le même niveau d'emploi pendant un an au moins. En cas de non-respect de ces obligations l'entreprise devra rembourser les bonifications.

c. Intermittents

L'objet de ce type de contrat est la réalisation de travaux qui ne sont pas effectués à des dates fixes et qui ont un caractère fixe mais discontinu même en cas d'activité normale de l'entreprise.

Si les travaux discontinus se répétaient à certaines dates fixes, il serait d'application le contrat à temps partiel conclu pour une durée indéterminée.

Ce type de contrat doit être formalisé par écrit selon le modèle officiel prévu par le Service Public de l'État. Il devra comprendre :

- (i) la durée estimée de l'activité ;
- (ii) la forme et ordre d'appel établi par la convention collective applicable
- (iii) la journée de travail estimée et
- (iv) sa répartition horaire.

d. Contrats rentrant dans le cadre du Programme pour la Promotion de l'Emploi

L'objet de ce type de contrats est d'encourager le recrutement à durée indéterminée de certaines catégories de travailleurs qui se trouvent dans une situation de chômage, y compris ceux qui travaillent dans une autre entreprise avec un contrat à temps partiel, sous réserve que leur journée

3.1.3. Tipología

a. Indefinido ordinario

Con carácter general, rige lo que estaría establecido para los contratos indefinidos. El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito.

b. De apoyo a los emprendedores

Este contrato de trabajo, sólo se regula para empresas que tengan menos de 50 trabajadores. El contrato se tiene que celebrar por tiempo indefinido, y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. Como característica esencial en este tipo de contratos, sería que puede establecerse un periodo de prueba de 1 año. No podrá constituirse un periodo de prueba, cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad a la empresa.

Este tipo de contratos tienen incentivos fiscales, y bonificaciones a la Seguridad Social durante 3 años que oscilan entre una cuantía de 80 a 108 €, dependiendo de la edad del trabajador afectado y del colectivo, sólo para aquellos trabajadores que estuvieran inscritos en la Oficina de empleo.

Para beneficiarse de las bonificaciones, es necesario que se mantenga el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos.

c. Fijos discontinuos

El objeto de este contrato es realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas y que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas, le será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

En este caso, se debe formalizar por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público Estatal. Deberá figurar: (i) duración estimada de la actividad; (ii) Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable (iii) Jornada laboral estimada y (iv) su distribución horaria.

d. Contratos acogidos al Programa de Fomento de Empleo

El objeto de los contratos acogidos al Programa de Fomento de Empleo es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores que están en situación de desempleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que



de travail représente moins d'un tiers de la journée d'un travailleur comparable à temps plein.

Pour bénéficier de ce type de contrat, en règle générale, les travailleurs doivent être inscrits au Bureau de l'Emploi comme demandeurs d'emploi et être inclus dans un des groupes indiqués ci-après. Le contrat devra être établi pour une durée indéterminée et à temps plein.

- Jeunes âgés de 16 à 30 et les plus de 45 ans, qui sont engagés dans le cadre de la modalité d'aide aux entrepreneurs.
- Travailleurs handicapés.
- Travailleurs pouvant accréditer le statut de victime de violence de genre, conjugale. Dans ces cas, la condition de demandeur d'emploi n'est pas requise.
- Travailleurs pouvant accréditer le statut de victime du terrorisme. Pour ces travailleurs la condition de demandeur d'emploi ne sera pas requise.
- Travailleurs sans emploi en situation d'exclusion sociale accréditée par les organismes compétents (les collectifs en risque d'exclusion sociale sont, conformément à la loi 44/07, ceux énumérés ci-dessous dans "chômeurs / demandeurs d'emploi en situation d'exclusion sociale").

Les avantages dont font l'objet ce type de contrats varient entre environ 650 à 4 500 € par an, selon le collectif touché.

3.1.4. Avantages dans les cotisations à la sécurité sociale : embauche de salariés à durée indéterminée par le biais du RDL 3/2014

Le RDL 3/2014 prévoit le dispositif « TARIFA PLANA DE CO-TIZACION » d'une durée de 24 mois en ce qui concerne les cotisations patronales de base.

Ce dispositif est applicable aux contrats à temps partiel et à temps plein. Toutefois, « la tarifa plana » sera d'un montant différent en fonction des heures de travail effectuées par l'employé qui ouvre droit à l'application de cet avantage :

- 100 euros par mois pour les contrats à temps plein.
- 75 euros par mois pour les contrats à temps partiel, dont la durée journalière, soit au moins, égale à 75 % d'une journée à plein temps.
- 50 euros par mois pour les contrats à temps partiel, la durée journalière, soit au moins, égale à 50 % d'une journée à plein temps.

Pour bénéficier de cet avantage les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :

- Respecter et être à jour de toutes les obligations fiscales et avec la Sécurité Sociale, pendant la durée d'application de cet avantage..

su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Para acceder a este tipo de contrato, con carácter general, los trabajadores tienen que encontrarse inscritos en las oficinas de Empleo como desempleados y estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos, celebrándose el contrato por tiempo indefinido y a jornada completa.

- Jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años, que sean contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica, sin que sea necesaria la condición de desempleado.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, a quienes tampoco se requiere la condición de desempleado.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social acreditada por los órganos competentes (los colectivos de exclusión social son, de acuerdo con la Ley 44/07, son los que se indican más abajo en "trabajadores desempleados en situación de exclusión social").

Las bonificaciones oscilan aproximadamente de 650 a 4.500 € anuales, dependiendo del colectivo afectado.

3.1.4. Incentivos en la cotización a la Seguridad Social: Contratación de trabajadores indefinidos a través del RDL 3/2014.

El RDL 3/2014 regula la denominada "Tarifa plana de cotización", de 24 meses de duración, respecto de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Aplicable tanto a la contratación a tiempo parcial como a tiempo completo. No obstante, la tarifa plana ascenderá a un importe distinto dependiendo de la jornada laboral del empleado que motiva dicho beneficio:

- 100 euros mensuales para contrataciones a tiempo completo.
- 75 euros mensuales para contrataciones a tiempo parcial, cuya jornada sea, al menos, igual al 75% de la jornada completa.
- 50 euros mensuales para contrataciones a tiempo parcial, cuya jornada sea, al menos, igual al 50% de la jornada completa.

Para acceder a dicho beneficio, las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de obligaciones tributarias y con la SS, durante toda la duración de la aplicación de la reducción.

- Ne pas avoir résilié au cours des 6 derniers mois (sans prendre en compte ceux précédant le 25/02/2014) des contrats de travail lorsque :

i. Des procédures de licenciement collectif ont été mises en place.

ii. Ces résiliations aient été déclarées irrecevables.

- Que les nouveaux contrats représentent une augmentation nette du niveau d'emploi à durée indéterminée dans l'entreprise.
- Maintenir le niveau de l'emploi total atteint pendant 36 mois.

L'application de cet avantage patronal n'affecte pas le montant des avantages économiques auxquels les travailleurs auraient droit, même s'il est à noter que cette mesure d'incitation à l'embauche est incompatible avec toute autre avantage en cotisations à la Sécurité Sociale pour ces nouveaux contrats.

Enfin, il est à noter que cette TARIFA PLANA, ne sera pas applicable aux hypothèses suivantes :

- Relations de travail spéciales.
- Des contrats de travail concernant des conjoints, ascendants, descendants et autres membres de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou d'affinité.
- Des contrats de travail concernant les personnes qui ont le contrôle de l'entreprise ou font partie des organes d'administration ou de direction de l'entreprise.
- Les travailleurs inclus dans les systèmes spéciaux de la RGSS.
- Les employés qui auraient fait l'objet d'un licenciement non disciplinaire dans d'autres sociétés du groupe auquel appartient l'employeur, dans les six mois précédents.
- Les employés ayant fourni des services par le biais de contrat à durée indéterminée pour l'entreprise dans les 6 derniers mois.

3.2. Contrats à durée déterminée

3.2.1. Définition

Les contrats de travail sont classifiés dans deux grands groupes : les contrats établis pour une durée indéterminée ou les contrats établis pour une durée déterminée.

Les contrats à durée déterminée pourraient se regrouper dans les catégories suivantes :

- Par le travail faisant l'objet du contrat : pour un travail ou un service déterminé, éventuel dû aux circonstances de la production et le contrat d'intérimaire.

- No haber extinguido en los 6 meses anteriores (sin tener en cuenta aquellas anteriores al 25/2/2014) contratos de trabajo cuando:

i. Se deriven de procedimientos de despido colectivo.

ii. Dichas extinciones hayan sido declaradas improcedentes.

- Que la celebración de los nuevos contratos impliquen un aumento neto del nivel de empleo indefinido en la empresa.
- Mantener durante 36 meses el nivel de empleo total alcanzado.

La aplicación de dicho beneficio empresarial no afecta a la cuantía de las prestaciones económicas a las que tendrían derecho los trabajadores, si bien debe tenerse en cuenta que este incentivo a la contratación resulta incompatible con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por dicha nueva contratación.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que dicha Tarifa Plana no resultará aplicable a los siguientes supuestos:

- Relaciones laborales especiales.
- Contrataciones que afecten a cónyuges, ascendientes, descendientes y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Quienes tengan el control empresarial o formen parte de órganos de administración y/o dirección de la sociedad.
- Trabajadores incluidos en los sistemas especiales del RGSS.
- Empleados que hubiesen sido despedidos, en los 6 meses anteriores y de manera improcedente, por otras empresas del Grupo al que pertenezca la empleadora.
- Empleados que hubiesen prestado servicios mediante contrato indefinido para la empresa en los 6 meses anteriores.

3.2. Contratos temporales

3.2.1. Definición

Atendiendo a la duración de la relación laboral, los contratos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos: los indefinidos y los temporales o de duración determinada. La contratación temporal podría agruparse en las siguientes categorías:

- Por el trabajo objeto de contratación: para obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y contrato de interinidad.
- Por su función formativa: en prácticas y para la formación y el aprendizaje. Se incluye también al personal investigador en formación.
- Por su finalidad de fomento de empleo: contrato temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, contrato de relevo y de jubilación parcial y contrato eventual de primer empleo joven.



- Par sa fonction formative : stage, formation et apprentissage. Ils comprennent également le personnel de recherche en formation.
- Pour la promotion de l'emploi : un contrat à durée déterminée de promotion de l'emploi pour les personnes handicapées, le contrat de remplacement et de retraite partielle et finalement premier contrat emploi jeune

3.2.2. Formalisation

La conclusion d'un contrat temporaire est soumise à l'existence d'une cause préalable de telle façon que la seule volonté des parties ne peut pas valider un contrat de travail temporaire. En conséquence, le non-respect des conditions requises pour ce type de contrat peut entraîner sa qualification en contrats à durée indéterminée et, ceci, pour fraude dans l'exécution des contrats.

Le Statut des Travailleurs a établi les contrats qui peuvent l'objet de contrats à durée déterminée :

- Contrat pour un travail ou un service nettement défini : le travailleur est embauché, pour effectuer un travail ou un service spécifique.
- Contrat éventuel pour circonstances du marché, si le cumul de tâches ou des commandes excessives l'exigeraient
- Contrat d'intérimaire, lorsque il s'agit de remplacer les travailleurs sous réserve de préserver leur poste de travail.

De même le Statut des Travailleurs considère comme contrats temporaires, les contrats de formation et de remplacement.

3.2.3. Typologie

3.2.3.1. Contrat pour l'exécution d'un travail ou d'un service nettement défini

L'objet de ce type de contrat est la réalisation de travaux ou la prestation de certains services nettement précisés (avec autonomie et ses propres caractéristiques au sein de l'activité de l'entreprise) et dont l'exécution, bien que limitée dans le temps, a un caractère incertain.

Cependant, bien que sa durée soit incertaine, elle a été limitée légalement en définissant une durée maximale. Ainsi ces contrats ne peuvent pas avoir une durée supérieure à trois ans, qui peut être prolongée de 12 mois par une convention collective sectorielle au niveau de tout l'Etat, ou, à défaut, par une convention collective de niveau inférieur. Une fois dépassés ces délais, les travailleurs acquièrent le statut de travailleurs permanents de l'entreprise.

Le contrat pour un travail ou un service nettement défini doit être conclu par écrit selon le modèle officiel prévu à cet effet. Il faudra faire mention, avec précision et clarté,

3.2.2. Formalización

La elección a favor de celebrar un contrato temporal se sujeta a la existencia de una previa causa, de manera que la voluntad de las partes no puede por sí sola otorgar validez al contrato de trabajo temporal. Por ello, la no adecuación de los contratos temporales a los fines y requisitos previstos por las normas que los regulan, puede suponer en la práctica su conversión en indefinidos, por posible fraude en la contratación y presunción subsiguiente de que el contrato es, o se ha convertido, en por tiempo indefinido

El Estatuto de los Trabajadores establece los supuestos básicos en que pueden celebrarse contratos de duración determinada:

- Contrato de obra o servicio determinado: se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran.
- Contrato de interinidad, cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores prevé como temporales los contratos formativos y de relevo.

3.2.3. Tipología

3.2.3.1. Contrato por obra o servicio determinado

El objeto de este contrato es la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración

Sin embargo, aun siendo su duración incierta, se ha limitado legalmente la misma estableciendo un término fijo como límite máximo, de modo que estos contratos no pueden tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquieren la condición de trabajadores fijos de la empresa.

El contrato para obra o servicio debe realizarse siempre por escrito por modelo oficial habilitado a tal efecto, debiéndose consignar en el mismo, con precisión y claridad, el carácter temporal de la contratación e identificar la obra o el servicio contratados.

A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

No obstante, ese importe se va a aplicar de modo gradual conforme al siguiente calendario:

du caractère temporaire de l'engagement et identifier le travail ou le service contracté.

Lors de l'extinction du contrat, le travailleur aura droit à une indemnité d'un montant équivalent à la part proportionnelle du montant qui résulte de payer 12 jours de salaires pour chaque année de service.

Toutefois, ce montant va être appliqué progressivement selon le calendrier suivant :

- 11 jours de salaire pour chaque année de service pour les contrats temporaires conclus depuis 01/01/2014 ;
- 12 jours de salaire par année de service pour les contrats temporaires conclus depuis 01/01/2015.

3.2.3.2. Contrat pour satisfaire une exigence particulière de production

Ce type de contrats est établi pour faire face à un surcroît de travail momentané même en cas d'activité normale de l'entreprise.

La durée du contrat ne doit pas excéder 6 mois au cours d'une période de référence de 12 mois. La Convention Collective (convention sectorielle au niveau de tout l'Etat, ou à défaut convention collective sectorielle de niveau inférieur) peut porter cette période à 18 mois mais alors la durée du contrat ne peut pas dépasser les $\frac{3}{4}$ de cette période.

Si la durée convenue est inférieure à la durée maximale légale ou conventionnelle, le contrat pourra être prorogable une fois tout en respectant la durée maximale.

3.2.3.3 Contrat d'intérimaire

L'objet de ce contrat est le remplacement d'un salarié ayant le droit de préserver son poste de travail, en vertu de la réglementation, d'une convention collective ou d'un accord individuel. Ce type de contrat peut être établi aussi pour couvrir temporairement un poste de travail lors d'un processus de sélection ou de promotion de son titulaire pour une durée indéterminée. La durée est dans ce dernier cas de trois mois maximum.

Le contrat doit être établi par écrit et indiquer le nom du salarié remplacé, le motif du remplacement et le poste occupé.

a. Contrat pour la formation et l'apprentissage

L'objet de ce contrat est l'obtention d'une qualification professionnelle spécifique pour les travailleurs. Il se déroule avec un système d'alternance de travail rémunéré en entreprise et une formation.

Il pourra être conclu avec des travailleurs âgés de plus de seize ans et de moins de vingt-cinq ans.

De même, tant que le taux de chômage ne sera pas inférieur à 15 pour cent, des contrats de formation et d'apprentissage pourront être conclus pour les moins de trente ans.

- 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1-1-2014;
- 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1-1-2015.

3.2.3.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Estos contratos se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima será de seis meses dentro de un periodo de doce meses y la jornada será a tiempo parcial o completa. Por convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos, siendo ésta de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido.

En caso que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.2.3.3. Contrato de interinidad

Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La duración del contrato de interinidad es, en este caso, la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto sin que pueda ser superior a 3 meses.

El contrato se formalizara por escrito, especificando elementos como el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución.

a. Contrato para la formación y el aprendizaje

Tiene por objeto la obtención de la correspondiente cualificación profesional por los trabajadores, llevándose a cabo mediante un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años.

Asimismo, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con menores de treinta años.

No obstante lo anterior, el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación.



La limite d'âge maximale n'est pas applicable lorsque le contrat est conclu avec des personnes handicapées et pour les contrats conclus avec des étudiants participant à des projets de formation et d'emploi.

Ce type de contrats doivent être établis par écrit et être notifiés au Service Public de l'Emploi dans un délai de dix jours.

La durée minimale du contrat sera d'un an et au maximum de trois ans. Toutefois, cette limite ne sera pas applicable pour les contrats établis avec les étudiants participant à des projets de formation emploi.

Une fois le contrat fini, le travailleur ne peut pas être embauché dans le cadre de cette modalité par cette entreprise ou par une autre. En outre, des contrats de formation et d'apprentissage ne pourront pas être conclus lorsque le dit poste de travail aura été occupé précédemment par le travailleur dans la même entreprise pour une période de plus de 12 mois.

En ce qui concerne le temps de travail effectif, celui-ci a doit être compatible avec le temps consacré aux activités de formation et ne doit pas dépasser 75 pour cent au cours de la première année, ou 85 pour cent, au cours de la deuxième et la troisième année.

b. Contrat de stage

L'objet de ce type de contrat est l'obtention par le travailleur d'un stage adéquat à son niveau de formation.

En ce sens, les travailleurs doivent avoir un des diplômes suivants :

- Diplômé universitaire, ingénieur ou architecte.
- Diplômé universitaire, ingénieur technique, architecte technique.
- Technicien ou technicien supérieur formation professionnelle réglementée, formation professionnelle spécifique, équivalent aux diplômes précédents Technicien auxiliaire (FP1) et Technicien spécialisé (FP2).
- Autres qualifications reconnues officiellement comme équivalentes aux précédentes.
- Certificat de professionnalisme.

En ce qui concerne la journée de travail, il peut être accordé qu'elle soit à temps partiel ou à temps plein, mais en aucun cas le contrat pourra avoir une durée inférieure à 6 mois ni dépasser les 2 ans.

Lors de la résiliation du contrat, l'employeur remettra au travailleur un certificat attestant de la durée du stage, le poste ou les postes de travail occupés et les principales tâches effectuées dans chacun d'eux.

c. Contrat à temps partiel

Le contrat à temps partiel est celui dont l'estimation d'heures travaillées en jours, semaines ou année est in-

Tal y como se expuso al inicio de la presente Guía, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su formalización.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. Sin embargo, dicho límite no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.

Una vez finalizado el contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. Además, 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.

En cuanto al tiempo de trabajo efectivo, este habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no pudiendo ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año.

b. Contrato en practicas

Tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica adecuada al nivel de estudios cursados.

En este sentido, los trabajadores deben poseer alguna de las titulaciones siguientes:

- Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
- Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
- Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
- Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- Certificado de profesionalidad.

Respecto de la jornada laboral, ésta podrá pactarse a tiempo parcial o completo, no pudiendo la duración del contrato ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años.

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

c. Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es aquel cuya jornada, en cómputo diario, semanal o anual sea inferior a la jornada completa comparable de un trabajador a tiempo completo de la misma empresa.

Este contrato puede concertarse por tiempo indefinido o estipularse una duración determinada. Así, está permitida

férieure à la journée à temps plein d'un autre travailleur dans la même entreprise.

Ce type de contrat peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Ainsi, il est possible d'établir un contrat à temps partagé lorsqu'il s'agit de l'embauche pour la réalisation d'un travail ou un service nettement défini, pour satisfaire une exigence particulière de production ou pour des contrats de stage ou de remplacement.

Le contrat devra être établi par écrit selon le modèle officiel prévu à cet effet. Il faudra préciser les heures de travail jour, par moi, par an. En défaut de cette mention, le contrat pourra être considéré comme établi à temps plein..

Par ailleurs, il existe des modalités spécifiques d'embauche à temps partiel quand il s'agit d'effectuer des tâches non-continues :

- **FIXES DISCONTINUS** : L'objet de ce type de contrat est la réalisation de travaux qui ne sont pas effectués à des dates fixes et qui ont un caractère fixe mais discontinu même en cas d'activité normale de l'entreprise.

- **FIXES PÉRIODIQUES** : Ce type de contrat est prévu pour réaliser des travaux qui ont le caractère de fixe discontinu mais qui se répèteront à certaines dates fixes.

Les salariés fixes discontinus seront appelés selon l'ordre et la forme déterminés dans les conventions collectives applicables. En cas de non-respect de cette norme, le salarié pourra effectuer une réclamation lors de la procédure de licenciement devant la juridiction compétente, et ceci, à partir de la date de la prise de connaissance de l'absence d'appel.

Ce type de contrat devra être établi par écrit selon le modèle officiel prévu à cet effet par le Service Public d'Emploi. Il faudra préciser :

- Durée estimée de l'activité.
- Forme et l'ordre d'appel établi par la convention collective applicable.
- Estimation d'heures de travail et de la distribution du temps.

3.3. Autres modalités de contrats

3.3.1. Télétravail

Sera considéré comme télétravail tout travail dans lequel la prestation sera effectuée de manière principale au domicile du travailleur ou dans un lieu choisi librement par le salarié, de manière alternative à sa présence physique au centre de travail de l'entreprise.

L'accord devra être établi par écrit, soit dans le contrat initial soit dans un avenant au contrat.

la celebración a tiempo parcial cuando se trata de contratación para la realización de una obra o servicio determinado, cuando se trata de contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, cuando se trata de contratos de prácticas o contrato de relevo.

El contrato tendrá que formalizarse por escrito en modelo oficial, debiendo figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, al mes y al año, presumiéndose celebrado a jornada completa en aquellos supuestos en que no se observasen dichos requisitos.

Sin perjuicio de lo anterior, existen modalidades específicas de contratación a tiempo parcial cuando se trata de realizar trabajos fijos discontinuos:

- **FIJOS DISCONTINUOS**: Es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

- **FIJOS Y PERIÓDICOS**: Es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y se repiten en fechas ciertas, si bien, en realidad, es una derivación del contrato de Fijos Discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Finalmente, respecto de su formalización, este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal, donde deberán consignarse los siguientes daros:

- Duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- ornada laboral estimada y su distribución horaria.

3.3. Otras modalidades de especial interés

3.3.1. Trabajo a distancia

Tendrá esta consideración cualquier trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Se formalizara por escrito el acuerdo tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior y se incorporase al contrato mediante Adenda / Anexo.

Respecto de su duración, este podrá celebrarse tanto por tiempo indefinido como con una duración indeterminada.



Ce type de contrat pourra être établi pour une durée indéterminée ou déterminée.

L'employeur doit mettre en place les moyens nécessaires pour assurer l'accès effectif de ces travailleurs à la formation professionnelle, afin de favoriser leur développement professionnel.

Les télétravailleurs auront les mêmes droits que ceux qui offrent leurs services dans le centre du travail de l'entreprise, y compris la prévention des risques professionnels et la représentation.

3.3.2. Contrat de remplacement

Ce contrat doit être conclu avec un travailleur inscrit au chômage, ou bénéficiant d'un contrat de durée déterminée au sein de la même entreprise, pour remplacer un salarié de l'entreprise qui accède à la retraite partielle.

Ainsi, le poste de travail du nouveau salarié peut être le même que le travailleur remplacé. Dans tous les cas, il doit y avoir un lien entre les bases des contributions du salarié de remplacement et le retraité partiel, afin que la partie correspondante au salarié de remplacement ne puisse ne pas être inférieure à 65 % de la moyenne des bases de contribution correspondant au dernier semestre de la période de base réglementaire de la pension du retraité partiel.

Le contrat devra être établi par écrit selon le modèle officiel prévu à cet effet

En ce qui concerne sa durée, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, ou, au moins, égale au temps qui reste pour que le travailleur remplacé (retraité partiel) atteigne l'âge ordinaire de la retraite.

Le contrat pourra être conclu à plein temps ou à temps partiel et devra être communiqué au Service Public de l'Emploi. Le contenu du contrat et une copie sera envoyé aux représentants des travailleurs, tout en respectant le délai de 10 jours ouvrables.

4. Considérations finales

Ce document est destiné à fournir des conseils pour le choix du contrat de travail à formaliser entre l'employeur et l'employé.

Ainsi, il faudra tenir compte des éléments suivants pour le choix de la modalité contractuelle applicable à chaque cas particulier:

- Cause qui justifie la conclusion du contrat.
- Durée du contrat.
- Numéro d'heures par jours, semaines, mois, an.
- Lieu de prestation de services.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que aquellos que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de la Empresa, incluidos aquellos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Representación.

3.3.2. Contrato de relevo

Es aquel que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

Así, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Su formalización debe llevarse a cabo necesariamente por escrito y en el correspondiente modelo oficial.

Respecto de su duración, ésta será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que restaría para que el trabajador sustituido (jubilado parcialmente) alcance la edad ordinaria de jubilación.

Asimismo, podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial y tendrá que comunicarse al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato y entregarse una copia a los representantes de los trabajadores, todo ello en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concreción.

4. Consideraciones finales

Como se anticipaba en la Introducción que da inicio al presente documento, el mismo tiene como objetivo el servir de Guía para la correcta elección del contrato de trabajo a formalizar por el empleador y el empleado.

Así, tal y como se refleja en la explicación de las características de cada una de las modalidades contractuales expuestas en los apartados anteriores, debe atenderse, para la elección de la concreta modalidad contractual, principalmente, a los siguientes elementos:

- Causa que justifica su celebración.
- Duración del contrato.
- Duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Lugar de prestación de los servicios.



En outre et compte tenu de l'importance en termes de droits et d'obligations contenus dans les conventions collectives (dont la nature pourrait être assimilée aux normes juridiques mêmes, avec une préférence par rapport à l'application des dispositions légales), il faudra tenir compte de ce qui est prévu dans le texte conventionnel applicable lors de la signature d'un contrat.

En conclusion, le choix de la modalité spécifique doit être fait de manière indépendante pour chacun des contrats emploi en adaptant ce choix à la réalité de l'entreprise et du futur employé.

Asimismo, y dada la importancia que, en materia de derechos y obligaciones laborales, revisten los Convenios Colectivos, cuya naturaleza llegaría a equipararse a la de las normas jurídicas (incluso resultando de preferente aplicación a las disposiciones legales), a la hora de proceder a la contratación de empleados, deberá tenerse en cuenta lo que el texto convencional de pertinente aplicación en cada caso prevea respecto de las modalidades contractuales admitidas y de los requisitos para su utilización.

En conclusión, la elección de la modalidad concreta debe realizarse de manera independiente para cada uno de los contratos de trabajo que se pretendan formalizar, adecuando dicha elección a la realidad de la empresa y del futuro empleado.