

CAPÍTULO 17

CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO

Néstor DE BUEN LOZANO

SUMARIO: I. *La reserva conceptual: ¿Es, realmente, un contrato el de trabajo?* II. *La presunción de laboralidad y sus perspectivas.* III. *Los contratos de iniciación.* IV. *Los contratos tradicionales.* V. *Los contratos de trabajo en la crisis (el modelo español).*

I. LA RESERVA CONCEPTUAL: ¿ES, REALMENTE, UN CONTRATO EL DE TRABAJO?

El enunciado de este capítulo: “Clases de contratos de trabajo” compromete a volver sobre un viejo tema, polémico y siempre vigente: ¿es realmente un contrato el acto constitutivo de una relación de trabajo?

Hay, por supuesto, toda clase de opiniones. Manuel Alonso Olea afirma, categóricamente, que la relación laboral nace de un acto de obligación asumido en libertad. “Los servicios que el trabajar compromete son sus servicios, lo que quiere decir que se obliga a trabajar personalmente”, obligación que asume, por ello mismo, el carácter de un compromiso vertido en un contrato.¹

Se inclina también por la tesis contractualista Mozart Víctor Russomano, sosteniendo que el punto neurálgico de la tesis contraria: la falta de una discusión libre de las cláusulas del acuerdo, no invalida su naturaleza contractual. “Las legislaciones modernas —dice Russomano— aceptan unánimemente, la existencia de contratos, contratos auténticos, en los cuales, no hay margen para el debate con respecto a sus condiciones de realización”.²

Giuliano Mazzoni, aceptando que el contrato es, en la mayor parte de los casos, el origen de la relación laboral, admite, no obstante, que “la ejecución, de hecho, del trabajo, la simple inserción en la empresa, sería, sin embargo, un elemento suficiente para dar vida a la relación jurídica de trabajo concebida como relación de trabajo”.³

1 *Derecho del trabajo*, 11a. ed., Madrid, Facultad de Derecho. Universidad Complutense, 1989, p. 45.
2 *O empregado eo empregador no direito brasileiro*, 7a. ed., Río de Janeiro, Forense, 1984, p. 161.
3 “*Manuale di diritto del lavoro*”, 4a. ed., Milán, Dott. A. Giuffrè Editore, 1971, pp. 383-384.

En México, Mario de la Cueva, siguiendo las ideas de Erich Molitor, alude al tránsito del contrato de trabajo a la relación de trabajo “pensada como una figura jurídica autónoma” que se apoyaría en la tesis de que:

los efectos fundamentales del derecho del trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del derecho del trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar el servicio.

Cita a Erich Molitor:

La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono.⁴

No nos satisfacen, en rigor, ni las tesis contractualista ni las que, con cierta licencia, se denominan anticontractualistas. Las primeras porque ignoran que por regla general, con muy escasas excepciones, el trabajador acude a la formación de la relación de trabajo en estado de necesidad y esa es condición que suele invalidar la voluntad contractual de acuerdo al viejo concepto de la lesión. Las segundas, porque con ser cierto que los efectos de la relación de trabajo se dan por la prestación material del servicio, no dan explicación alguna de cuál es la naturaleza jurídica del acto creador de dicha relación. Daría la impresión que se trata de un efecto sin causa, lo que, evidentemente, no es posible que ocurra. El supuesto contrato no es más que un acto jurídico necesario. Pero es tema que por su extensión resulta inconveniente tratar aquí.

II. LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SUS PERSPECTIVAS

En una íntima relación con el tema anterior se encuentra el que deriva de la presunción *iuris tantum* de ser laboral cualquier prestación de servicios personales remunerable.

Este principio, no siempre aceptado, es motivo de especial regulación en diversas leyes laborales iberoamericanas, entre ellas México (artículo 21 LFT);

4 Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, 6a. ed., México, Porrúa, 1961, p. 455.

Venezuela (Ley Orgánica de Trabajo, artículo 65); Chile (Ley 18,620 Nuevo Código del Trabajo, artículo 8°); Argentina (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 23) y República Dominicana (Código de Trabajo de 1992, artículo 15), entre otras.

La presunción, que está en la base de la concepción tutelar del derecho laboral tiene, sobre todo, un valor procesal, ya que bastará que una persona acredite prestar servicios a otra (física, jurídica o moral o, inclusive, a un patrimonio afecto a un fin) para que se entienda, salvo prueba en contrario, que se trata de una relación de trabajo.

En la etapa actual de evolución de las instituciones esa presunción empieza a tener problemas como consecuencia del reconocimiento de un valor superior a las formas externas de los contratos civiles sobre la realidad, por más que ésta pudiera identificar un vínculo laboral.

Entre las disposiciones laborales más recientes, respecto de la primera fórmula, cabe destacar las introducidas en el código sustantivo de trabajo de Colombia (Ley 50 de 1990), cuyo artículo 24° rinde homenaje a la forma haciéndola predominar sobre la sustancia:

No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1° de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada.

En una línea diferente, el CT dominicano prefiere decir, de plano, que “No están regidos por el presente Código, salvo disposición expresa que los incluya: [...] 2° Los comisionistas y los corredores. 3° Los agentes y los representantes de comercio”. Sin embargo, en el artículo 309 regula como laborales los trabajos de los viajantes, vendedores, propagandistas, promotores de ventas y “quienes realizan actividades similares”, a condición de que presten sus servicios en forma permanente “en subordinación a un empleador”.

¿Cuáles son las perspectivas? Lamentablemente no permiten optimismos.

III. LOS CONTRATOS DE INICIACIÓN

La vieja historia del trabajo hace presente una tradición de aprendizaje como antesala a la existencia misma de un compromiso laboral. La escala gremial se iniciaba, precisamente, con el aprendizaje, paso previo indispensable y muchas veces de duración mayor, a la condición de oficial.

Hoy se adoptan formas diferentes para esa etapa preliminar, como vamos a ver enseguida. En general, responden a una pretensión sustancialmente justa: el empleador no quiere comprometer obligaciones laborales con alguien que no demuestra, o no demuestra por un tiempo razonable, no sólo la aptitud sino el carácter adecuado para integrarse a un centro de trabajo. Porque no bastan los conocimientos técnicos que, en última instancia, son aprendibles, sino que hay algo más: esa relación de confianza indispensable entre patrón y trabajador que hace suponer que las cosas van a funcionar adecuadamente y que, por regla general, requiere de un cierto tiempo de experimentación.

No obstante, el abuso ejercido por muchos empleadores que inventaban contratos de aprendizaje, al menos en México, para evitar compromisos de estabilidad, ha provocado en algunas ocasiones que se cancelen esos contratos, generando con ello lagunas de muy difícil integración.

Es oportuno pasar revista a lo que hemos denominado “contratos de iniciación” para advertir sus diferentes posibilidades.

1. *Aprendizaje*

Una vieja tradición que se remonta a tiempo sin fecha es la del aprendizaje. Francisco Javier Prado de los Reyes, en una muy interesante monografía sobre el tema dice, precisamente, que “el aprendizaje, siendo una modalidad de la enseñanza cualificada por su objeto, es una institución de siempre: tan antigua como el mismo trabajo, o el hombre sobre la Tierra”.⁵

No es, sin embargo, el aprendizaje, una institución en auge, al menos en su desarrollo actual en aquéllos países que aún lo conservan y no lo han sustituido por mecanismos de formación profesional, que autorizan, como es el caso de México, la capacitación de simples aspirantes a trabajadores. Así, en el artículo 153-M, segundo párrafo, de la LFT se dice textualmente: “Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión” (ver *infra* 3).

No obstante, el aprendizaje sigue regulado en una multitud de países entre los que podrían citarse Italia, Francia, Alemania, Inglaterra, Suiza, Brasil, Uruguay, Colombia, Chile, Ecuador, Perú, Venezuela, Guatemala, Costa Rica, República Dominicana, Honduras, entre otros.

⁵ *El contrato de aprendizaje*, Universidad de Granada, 1979, núm. 66, p. 5.

Dos países, en particular, no lo consideran expresamente: México, a partir de la LFT de 1970 y España. Ambos lo regularon con amplitud antes. España, en el Código de Trabajo (1926); en la Ley de Contrato de trabajo de 1931 y en la de 1944. México, en la primera LFT de 18 de agosto de 1931. En la de 1970 fue suprimido y en España, el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8 de 1980, de 10 de marzo), tampoco lo toma en cuenta.

En Argentina la Ley 2,297 Contrato de Trabajo ignora al contrato de aprendizaje, el cual, según advierte Julio J. Martínez Vivot, está regulado por el decreto 14,538/44 relativo sólo al trabajo industrial, que proponía soluciones excesivamente rígidas que hoy han sido mejoradas por el artículo 58 de la Ley 24,013 de empleo, al reglamentar el contrato de trabajo-formación, de evidente influencia española.⁶

Cuba hace referencia en el artículo 12 del CT (Ley 49 de 1984) a los trabajadores que inician la vida laboral y establece requisitos especiales tales como el deber, a cargo de la administración laboral, de informar al trabajador sobre su condición; instrucción sobre higiene y protección; adiestramiento en su actividad, e información general sobre estructura, funciones, planes económicos y composición del centro de trabajo y la identificación de sus dirigentes. Esa contratación no se somete a condiciones de tiempo y salarios especiales, quiere decir, distintos del régimen ordinario.

La OIT ha dictado la Recomendación 60 (sobre el aprendizaje), pero no se ha celebrado ningún convenio al respecto.

En términos generales, el aprendizaje está vinculado a los trabajadores jóvenes. En algunos casos se establece, precisamente, una edad máxima para celebrar ese contrato (artículo 78° del CT de Chile, que fija la edad de 21 años). En términos generales, implica un acuerdo para enseñar un oficio, de conformidad con un programa determinado y sobre la base de un plazo específico, y al concluir el aprendizaje el trabajador suele conservar un derecho de preferencia para ocupar vacantes, pero no necesariamente derecho a la plaza. A veces se limita el porcentaje de aprendices (Chile, artículo 84°, en un diez por ciento del total de los trabajadores). La LFT de 1931 de México, establecía, en cambio, un número de aprendices no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio y, en todo caso, un aprendiz cuando hubiere menos de veinte trabajadores (artículo 221).

La remuneración de los aprendices puede ser inferior al salario mínimo en algunos países (Chile, artículo 80°, que señala que será ‘libremente convenida

6 Martínez Vivot, Julio J., *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3a. ed., Buenos Aires, Astrea, 1992, p. 206.

por las partes”; Ecuador, artículo 162, 2ª; Colombia, que establece un mínimo del cincuenta por ciento del salario mínimo legal, artículo 5º de la Ley 188 de 1959, etcétera). En otros no se precisa, por lo que se infiere que tienen derecho al mínimo, por lo menos (Venezuela). En República Dominicana, el artículo 257 del nuevo CT dispone que en ningún caso los aprendices recibirán menos del salario mínimo “legalmente establecido”.

Suele exigir la ley que al concluir el periodo de aprendizaje el empleador le entregue al aprendiz una constancia de concomimientos.

El aprendizaje es, sin duda, necesario. La experiencia mexicana en el sentido de no regularlo a partir de 1970 ha sido negativa aunque la razón de la medida haya sido razonable. Se trató de evitar, como lo indica la exposición de motivos de la LFT de 1970, que con el pretexto del aprendizaje se dejaran de pagar salarios mínimos:

El segundo lugar, el proyecto suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional...

Justificada la necesidad de impedir ese fraude, la solución no fue, sin embargo, la adecuada. Hubiera bastado combinar aprendizaje, con su tono de temporalidad, con la obligación elemental de pagar el salario mínimo general en una fórmula semejante a la dominicana actual. El tema actual de la productividad mejoraría su condición con un contrato de aprendizaje sabiamente diseñado.

2. *A prueba*

El contrato a prueba es un figura relativamente difundida que expresa la idea de que durante un cierto periodo el empleador está en condiciones de separar al trabajador sin incurrir en responsabilidad, particularmente cuando la relación laboral se establece en atención a valores técnicos del candidato. Se vincula, por supuesto, a la idea de que no requiere de prueba alguna de la ineficiencia. En ese sentido el empleador ejerce un poder discrecional.

No debe confundirse, sin embargo, el contrato a prueba con el contrato de prueba. Manuel Alonso García distingue, inclusive, entre la prueba como una condición suspensiva de un contrato de trabajo “cuyos efectos quedan así

enteramente subordinados al cumplimiento del resultado futuro e incierto en que aquélla puede consistir” y admite que pueda ser una condición suspensiva potestativa (dependiendo de la decisión del empleador) o mixta, cuando la decisión corresponde a un tercero, *v. gr.*, a un tribunal⁷ y el contrato de prueba, que es, de acuerdo al mismo autor, una figura distinta.⁸

En términos generales, las legislaciones iberoamericanas aceptan el periodo de prueba, algunas de manera expresa (Colombia, CST artículos 76 al 80); España (artículo 14 ET); Honduras (artículo 49 CT); Ecuador (artículo 15 CT); Cuba (artículo 34 CT) y Panamá (artículo 78 CT). Respecto de Brasil, la CLT no lo menciona expresamente, pero la doctrina, con opiniones encontradas por cierto, considera que está implícito en el contrato a tiempo fijo. Octavio Bueno Magano, quien califica al contrato a prueba de “contrato de experiencia”, afirma que corresponde a una “irremediable necesidad del comercio jurídico. Tiene como objetivo proporcionar al empleador la posibilidad de comprobar las aptitudes técnicas del empleado y a éste la de confirmar la conveniencia de las condiciones de trabajo”. Sostiene, además, que su validez es indiscutible a partir del Decreto-ley número 229, de 28 de febrero de 1967.⁹ No obstante, invoca la opinión contraria de Aluysio Sampaio, quien sostiene que los contratos a tiempo fijo son *numerus clausus* y por no incluirse entre ellos el contrato a prueba, no puede considerarse válido.¹⁰

En México no existe el contrato a prueba, pero sí una modalidad relativamente parecida expresada, dicho sea por cierto, con técnica defectuosa. En la fracción I del artículo 47 de la LFT, se incluye como causa de rescisión de la relación de trabajo:

engañarlo [al patrón] el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Aunque se plantea como causa de despido, no lo es, en rigor, porque se refiere a una conducta anterior al nacimiento de la relación de trabajo que configuraría un engaño y, por lo mismo, dolo, de manera que se trataría de una causa de nulidad invocable a plazo muy breve. Pero, además, compromete

⁷ *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973, p. 442.

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Manual de direito do trabalho. Direito individual do trabalho*, vol. II, 3a. ed., Editorial Ltr, 1992, p. 171.

¹⁰ *Op. cit.*, p. 172.

a una comprobación del engaño por parte del empleador, nada fácil. Se admite, sin embargo, una cierta cláusula de prueba en los convenios colectivos de trabajo, como contrapartida de la cláusula de exclusión de ingreso prevista.¹¹ Guillermo Cabanellas afirma que en Argentina ese tipo de contratos a prueba, que no están regulados por la ley, suelen incluirse en los convenios colectivos de trabajo y cita, entre otros, los relacionados con periodistas profesionales y bancarios.¹²

3. Para la capacitación (formación)

Aunque en España se han establecido contratos a tiempo fijo, precisamente “para la formación” (ET, artículo 11.2), no parece que haya antecedentes de una figura legal de la LFT mexicana, que, en rigor, no se refiere a un contrato de trabajo sino a algo que en última instancia tendría que ver con el viejo y suprimido contrato de aprendizaje.

En el segundo párrafo del artículo 153-M se dice que, en los contratos colectivos de trabajo, “podrá consignarse... el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de exclusión”. Carlos de Buen U., en su comentario a dicha disposición, señala que “al referirse a quienes pretendan ingresar en la empresa, implica que no se trata de trabajadores y por lo tanto no les son aplicables las normas que protegen a éstos, entre ellas las que establecen el salario mínimo y la jornada máxima”.¹³

Se trata, en rigor, de un contrato de iniciación, incorporado a la LFT en el año de 1978, al regularse la capacitación y el adiestramiento, que quiso poner remedio a la ausencia equivocada del contrato de aprendizaje. En términos generales se ha manejado mediante becas gubernamentales para los aspirantes a trabajadores, con acuerdos específicos de otorgarles los beneficios de la seguridad social.

IV. LOS CONTRATOS TRADICIONALES

Parecería que existe una coincidencia sustancial, en la doctrina y en las leyes, acerca de la clasificación mínima de los contratos de trabajo, en atención a su duración. Así, se habla de contratos por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por obra determinada. En algunos casos, México por ejemplo,

11 Ver Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. II, 9a. ed., México, Porrúa, 1992, p. 36.
12 *Compendio de derecho laboral*, t. I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, p. 492.
13 *Ley Federal del Trabajo comentada*, 2a. ed., México, Themis, 1991, p. 90.

se agrega también el contrato para la inversión de un capital determinado que se refiere estrictamente a trabajos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas (artículo 38 de la LFT) y cuya aplicación práctica es muy relativa. En algún país se menciona a los contratos ocasionales, accidentales o transitorios que son simples modalidades del contrato a tiempo fijo (Colombia, Panamá y Ecuador).

En términos generales, las soluciones legales se inclinan por una preferencia hacia el tiempo indeterminado y por la consideración excepcional de las otras modalidades. Conviene hacer algunas precisiones.

1. *Por tiempo indeterminado. El problema de la estabilidad en el empleo*

En general, todas las legislaciones admiten el contrato por tiempo indeterminado como regla general, pero rechazan el principio de estabilidad en el empleo, salvo México. En el Perú, la Constitución de Morales Bermúdez (12 de julio de 1979, en vigor desde el 28 de julio de 1980) reconoce en el artículo 48 “el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”. Esta disposición fue reglamentada en el sentido de que se requerirían tres años de antigüedad para adquirir la estabilidad. Pero el presidente Alan García Pérez eliminó la condición de los tres años e impuso una estabilidad casi absoluta a partir de 1985, condicionada a una antigüedad de sólo tres meses (Ley de estabilidad número 24514).¹⁴ Sin embargo, mediante los decretos conocidos como PROEM (DS 018-86 TR), sucesivamente renovados, se ha dejado en suspenso el principio de estabilidad estableciéndose contrataciones temporales como regla.

México estableció un sistema de estabilidad absoluta en la Constitución de 1917, pero los criterios de la Suprema Corte de Justicia (ejecutoria Óscar Cúe, 1941) y la reforma de 1962 la convirtieron en una estabilidad relativa, sujeta hoy a las excepciones del artículo 49 de la LFT. Sin embargo, es un derecho importante, aunque de escaso interés práctico en sí mismo, ya que los trabajadores prefieren ser indemnizados.

En esos términos, el concepto de contrato por tipo indeterminado resulta de una validez relativa, al grado de que el CST de Colombia admite, en su artículo 45, que el contrato por tiempo indeterminado vale mientras subsistan las causas que lo determinaron, y el CT ecuatoriano convierte la estabilidad

¹⁴ Pasco Cosmópolis, Mario, “Extinción de la relación laboral en el Perú”, *La extinción de la relación laboral. Perspectiva iberoamericana*, Lima, AELE Editorial, 1987, pp. 244-245.

de los contratos por tiempo indeterminado en el derecho sólo a un año de permanencia.

2. *Por tiempo determinado*

En general se admite ese tipo de contrato, quizá con limitaciones temporales; si se renueva por más de una ocasión se transforma en contrato por tiempo indeterminado, tal como lo dicen, en versiones semejantes, Argentina, Venezuela, Honduras y Brasil.

La LFT mexicana acepta el contrato a tiempo fijo, pero no permite que venza en el plazo señalado si, al producirse, subsisten las causas que le dieron origen, en cuyo caso deberá prorrogarse por el tiempo necesario (artículo 39, aplicable también a los contratos de trabajo por obra determinada).

Hay variantes sobre el contrato por tiempo determinado que podrían agruparse, en general, bajo el rubro discutible de “eventuales” con los atributos complementarios de “ocasionales, accidentales o transitorios” (Colombia, CST, artículo 45 y Panamá, CT, artículos 80 y 81). Lo discutible es que el concepto de eventual también es aplicable a los contratos por tiempo o por obra determinados.

3. *Por obra determinada*

Están también regulados por casi todas las legislaciones, salvo el CT chileno que es omiso, ya que en su artículo 10-6° sólo se refiere, de manera general, al plazo de los contratos, y la CLT de Brasil, que no menciona específicamente a ese tipo de contratos.

4. *Para la inversión de un capital determinado*

Ya hicimos antes referencia a lo previsto en el artículo 38 de la LFT.

V. LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN LA CRISIS (EL MODELO ESPAÑOL)

A partir de los años ochenta, como una alternativa para disminuir el desempleo, en Francia y en España se consagra una serie de contratos temporales pensados de manera preferente en favor de los jóvenes desocupados y, lo que es peor, sin ocupación anterior. Jean-Claude Javillier hace una amplia exposición de esos modelos de contratos que vienen a romper el principio de la indeterminación del plazo, como regla general (“en primer lugar, un principio

está establecido: el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el contrato de derecho común”).¹⁵

Pero es en España, en una combinación de decisiones coincidentes entre el gobierno conservador de Unión de Centro Democrático, presidido por Adolfo Suárez y después por el ingeniero Leopoldo Calvo Sotelo, y el gobierno socialista, presidido por Felipe González, que se reforma y adiciona el Estatuto de los Trabajadores para incluir múltiples categorías de contratos temporales, que tienen como característica común su duración mínima (por regla general, de tres a seis meses), con posibilidad de renovaciones continuas por plazos iguales hasta por un periodo de tres años, transcurridos los cuales se convierte en contrato por tiempo indefinido.

El sistema tiene a su favor la eficacia, ya que permitió una importante disminución del desempleo, aunque al mismo tiempo ha sido ampliamente repudiado por las centrales obreras (particularmente Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras), como se puso de manifiesto en la famosa huelga del 14 de diciembre de 1988.

En algunos casos, se trata de novedades interesantes; en otros, son más audaces que justas, pero producen una sensación de un mal remedio para un mal intolerable. Vale la pena examinar los más importantes.

1. *Por lanzamiento de nueva actividad*

Está previsto en el artículo 15-1 ET, y su objeto es permitir una contratación no vinculante, hasta por tres años, para las empresas de nuevo establecimiento o de las ya existentes que amplían sus actividades “como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo”.¹⁶

La duración de esos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años. De ir más allá, se convierte en contrato por tiempo indefinido.

2. *Eventual por circunstancias de la producción*

Previsto en el ET, artículo 15-1 *b*. Tiene como objetivo “atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa”.

¹⁵ *Les reformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, París, LGDJ, 1984, p. 164.

¹⁶ Todas las definiciones que a partir de ahora se incluyan respecto de estos contratos estarán tomadas de *Formas de contratación laboral. Características y legislación aplicable*, Madrid, Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial, Ministerio de Industria y Energía, 1985. No parece necesario precisar las páginas.

Su duración máxima será de seis meses, durante un periodo de doce meses. De celebrarse por menos de seis meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin que pueda exceder de la duración máxima de seis meses.

3. Para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo.

Está regulado por el artículo 15-1, *d*, ET. Considera trabajadores fijos discontinuos

a quienes se contrata para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña, como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

La duración es indefinida, pero con carácter discontinuo.

4. En prácticas

Aparece en el artículo 11-1 ET. Su propósito es que quienes estén en posesión de un título universitario o equivalente, de bachiller, de formación profesional o de cualquier otro título que habilite legalmente para una práctica profesional, pueda ser contratado por un empresario que esté en condiciones de facilitarle la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

En este contrato se aplica la regla de una duración mínima de tres meses, prorrogables por periodos iguales, sin exceder de tres años. Admite un periodo de prueba. Si se celebran por menos de tres meses, pueden prorrogarse dentro de ese término.

5. Para la formación

Se incluye en el artículo 11-2 ET. “Es aquél por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo”.

Sigue la regla del mínimo de tres meses y el máximo de un año.

6. *A tiempo parcial*

Lo regulan los artículos 12 y 36-4 ET. En virtud de este tipo de contrato

el trabajador se obliga a prestar sus servicios dentro de un determinado número de horas, al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores, en todo caso, a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de tiempo de la jornada habitual de la actividad. También tendrán tal consideración los contratos de trabajo en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de la jornada de trabajo equivalente al 50 por ciento, por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo 12-5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se presumen concertados por tiempo indefinido, salvo en el caso de jubilación parcial ya que en esa situación su duración dependerá del tiempo que falte al sustituido para jubilarse.

7. *De relevo*

Lo prevé el artículo 12-5 ET. Se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo “para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último”.

Su duración dependerá del tiempo que falte al sustituido para alcanzar la jubilación.

8. *Temporal como medida de fomento del empleo.*

Lo consigna el ET en los artículos 15-2 y 17-3. Estos contratos pueden celebrarse con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, sin importar la actividad que tengan.

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

9. *De los trabajadores mayores de 45 años*

Se regula por el Real decreto 3239/1983, de 28 de diciembre. Se trata de un contrato por tiempo indefinido para trabajadores que lleven inscritos como demandantes de empleo, al menos un año.

10. *De trabajadores minusválidos*

Está previsto en la ley 13/1982, de 7 de abril. Se refiere a incapacitados con un máximo de 33 por ciento de incapacidad que les impide obtener o conservar un empleo adecuado en razón de la incapacidad. Deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores Minusválidos de las oficinas de empleo. Se trata de un contrato por tiempo indeterminado.

11. *De interinidad*

Está previsto en el artículo 15-1 ET. Se concierta “para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma o pacto individual o colectivo”. La duración dependerá de la subsistencia del tiempo de reserva del sustituido.