

The background features a stylized illustration of two hands shaking in a firm grip. The hand on the left is wearing a dark suit sleeve with two buttons, while the hand on the right is in a brown sleeve. Below the hands, there are two circular blue icons with white diagonal lines. The entire scene is set against a grey background with faint, horizontal lines representing a document. At the top center, the words 'CONTRACT AGREEMENT' are written in a bold, sans-serif font.

CONTRACT AGREEMENT

TEMA 8: LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Lara Bendaña García

ÍNDICE:

EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1. Capacidad para celebrar un contrato

1.2. Las características del contrato de trabajo

1.3. El periodo de prueba

2. LAS MODALIDADES DE CONTRATO

2.1. Los contratos indefinidos

2.2. Los contratos temporales

2.3. Los contratos a tiempo parcial

2.4. Otras modalidades de contrato

2.5. Contratos con bonificación a la Seguridad Social

3. OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

3.1. Las empresas de trabajo temporal (ETT)

3.2. Las contratas y las subcontratas

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Acuerdo por el cual el trabajador se compromete a realizar un trabajo bajo la organización y por cuenta de un empresario, a cambio de un salario.

Cuenta con tres elementos básicos:

- Consentimiento
- Objeto
- Causa



1.1. CAPACIDAD PARA CELEBRAR UN CONTRATO

La persona trabajadora	¿A quién se considera persona trabajadora?
	A la persona física que desempeña su trabajo de manera voluntaria, bajo la organización y dirección de la empresa, y cede el fruto de sus servicios a cambio de una retribución.
	¿Qué personas pueden celebrar un contrato de trabajo? <ul style="list-style-type: none">• Las personas mayores de dieciocho años.• Las personas menores de dieciocho años legalmente emancipadas.• Las personas mayores de dieciséis años y menores de dieciocho si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, basta el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.• Las personas extranjeras. Necesitarán las autorizaciones de trabajo y de residencia, salvo que se trate de ciudadanos de Estados miembros de la Unión Europea, para los que existe libre circulación de trabajadores.• Excepcionalmente, los menores de dieciséis años pueden intervenir en espectáculos públicos, con autorización por escrito de la autoridad laboral. Prohibiciones: a los menores de edad se les prohíbe el desempeño de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, también la realización de horas extras.
La empresa	¿A quién se considera empresa?
	A la persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios retribuida de una persona trabajadora.
	¿Quiénes pueden constituir una empresa? <ul style="list-style-type: none">• Las personas físicas, que son los empresarios o empresarias individuales, dados de alta en el Régimen Especial de Autónomo de la Seguridad Social.• Las personas jurídicas tanto privadas (sociedades mercantiles, civiles, asociaciones, fundaciones, etc.) como públicas (las Administraciones públicas también pueden celebrar contratos laborales).• Las comunidades de bienes.

1.2. LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato laboral presenta unas características determinadas con respecto a su forma, su contenido y su duración.

A) La forma del contrato de trabajo:

El contrato puede formalizarse por escrito o de palabra:

- La legislación laboral solo admite que pueda celebrarse verbalmente el contrato indefinido ordinario a tiempo completo y el eventual hasta 4 semanas de duración.
- De no celebrarse por escrito los contratos que están legalmente obligados a hacerlo, se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite que es de naturaleza temporal.

B) El contenido mínimo del contrato de trabajo:

Aquellos que se celebren por escrito deben figurar, como mínimo:

- ✓ Lugar y fecha donde se realiza el contrato.
- ✓ La identificación de las partes.
- ✓ Nombre del puesto de trabajo y categoría profesional.
- ✓ Lugar donde se realizará el trabajo.
- ✓ Jornada y horario del trabajo.
- ✓ Duración del trabajo.
- ✓ Retribución (salario base y demás complementos).
- ✓ Duración de las vacaciones anuales.
- ✓ Plazo de preaviso para rescindir el contrato.
- ✓ Convenio colectivo que regula el contrato.

Puede suceder que en el contrato no figuren datos como jornada, retribución y duración de las vacaciones; y señale que estos aspectos se pactan según lo que establezca el convenio colectivo por lo que habría que acudir a él para conocer estos aspectos.



Confidencialidad	Implica que toda la información revelada por la empresa u obtenida en ella debe mantenerse en secreto y total confidencialidad por la persona trabajadora.
Pacto de no competencia poscontractual	La persona trabajadora asume el compromiso de no realizar la misma actividad al finalizar la relación laboral a cambio de una compensación económica. Este compromiso no será superior a dos años para los trabajadores con categoría de técnicos ni a seis meses para el resto.
Pacto de dedicación exclusiva o plena dedicación	La persona trabajadora se obliga a trabajar con plena dedicación para la empresa y a no hacerlo para otras compañías del mismo o distinto sector. De no existir este pacto, puede prestar servicios a otras empresas, siempre que no incurra en competencia desleal.
Pacto de permanencia	Se puede suscribir cuando la persona trabajadora ha recibido una formación especializada a cargo de la empresa, que de esta forma se asegura de que la inversión realizada en su formación revierte en beneficio de la empresa. La duración máxima de este pacto podrá ser de dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

1.3. EL PERIODO DE PRUEBA

Tiempo determinado que la empresa y la persona trabajadora pueden pactar con el fin de que ambas partes puedan comprobar la conveniencia de la contratación. Se debe pactar **por escrito** en el contrato; en caso contrario, se entiende que no existe.



NOTA:

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora, si se producen durante el periodo de prueba, interrumpen su cómputo siempre que exista acuerdo entre esta y la empresa

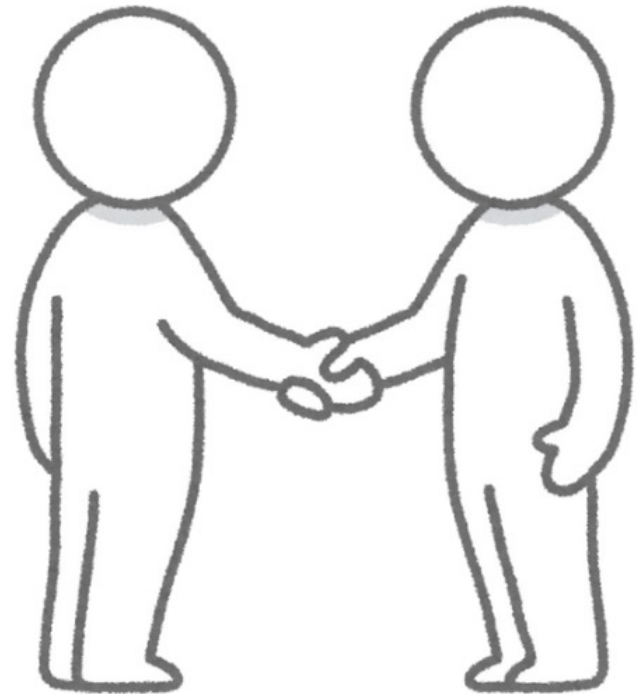
Duración del periodo de prueba	<p>Se fija por medio del convenio colectivo. Si este no lo indica, su duración máxima no puede exceder de los siguientes plazos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Para quienes tienen el título de técnico o técnica, seis meses.• Para las demás personas trabajadoras, dos meses como máximo, excepto en las empresas de menos de veinticinco personas, donde no podrán superar los tres meses.• En los contratos para la obtención de la práctica profesional, un mes como máximo, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.• En los contratos temporales de hasta seis meses no se puede fijar más de un mes de prueba.
Derechos	<ul style="list-style-type: none">• Se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de las personas trabajadoras (alta en la Seguridad Social, pago del salario), pero no se percibirá indemnización si se extingue el contrato durante este periodo.
Límites	<ul style="list-style-type: none">• No puede establecerse otro periodo de prueba si ha desempeñado ya las mismas funciones en la empresa con otro contrato.
Preaviso	<ul style="list-style-type: none">• No es necesario, cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin preaviso.

2. LAS MODALIDADES DEL CONTRATO



Según su duración	Indefinidos	<ul style="list-style-type: none">• Ordinario.• Fijo discontinuo.• Contrato indefinido adscrito a obra.
	De duración determinada	<ul style="list-style-type: none">• Contrato por circunstancias de la producción.• Contrato para la sustitución de personas trabajadoras.
	Formativos	<ul style="list-style-type: none">• Contrato de formación en alternancia.• Contrato para la obtención de la práctica profesional.
Según la jornada	A tiempo completo	Indefinidos, de duración determinada y formativos.
	A tiempo parcial	
Otros tipos de contratos	<ul style="list-style-type: none">• A distancia.• De relevo.• De grupo.	

2.1. CONTRATOS INDEFINIDOS



A. CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

Es aquel contrato que no fijan una fecha determinada de finalización de este.

Se consideran indefinidos aquellos contratos en los que concurre alguna de estas circunstancias:

- No haberse realizado por escrito en los casos en los que esta forma sea obligatoria.
- Haberse celebrado con fraude de ley, como, por ejemplo, los contratos pactados por un tiempo determinado, cuando tendrían que ser indefinidos.
- Cuando la persona trabajadora no haya sido dada de alta en la Seguridad Social y haya pasado un tiempo igual, como mínimo, al del periodo de prueba que le hubiera correspondido.



B. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

Supuestos en que puede celebrarse	<ul style="list-style-type: none">• Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.• Trabajos que suponen una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.• Prestación de servicios a través de contratas, para trabajos previsibles y que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa contratista.• Para la cobertura con trabajadores de ETT de trabajos temporales de empresas usuarias.
Forma	Deberá formalizarse necesariamente por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.
Llamamiento	<p>Los convenios colectivos fijarán los criterios para el llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas.</p> <p>Este llamamiento deberá realizarse de acuerdo con los criterios establecidos por el convenio colectivo, y por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la notificación y de las condiciones de la incorporación.</p> <p>En caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, las personas trabajadoras podrán ejercer las acciones legales que procedan frente a la empresa.</p>
Antigüedad	<p>Las personas con estos contratos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados a efectos, por ejemplo, de la promoción de los trabajadores y el pago de complementos por antigüedad.</p> <p>Sin embargo, se excluye este criterio a la hora de determinar los periodos trabajados a efectos del cálculo de indemnizaciones por despido.</p>

2.1. CONTRATOS TEMPORALES



Los principales son los contratos de **duración determinada** y los **contratos formativos**. Para evitar la utilización abusiva de los contratos temporales, se limita el encadenamiento de estos y se restringe su uso en el tiempo para una misma persona trabajadora o un mismo puesto de trabajo

¿Cuándo un encadenamiento de contratos temporales lo convierte en un contrato en indefinido?

Límite para una persona trabajadora

Los requisitos son:

- Que la persona trabajadora, de manera continua o discontinua, esté contratada por un tiempo superior a dieciocho meses, en un periodo de veinticuatro, para el mismo o diferente puesto de trabajo en una misma empresa o grupo de empresas.
- Que se hayan celebrado dos o más contratos por circunstancias de la producción, directamente por la empresa o a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).

Límite para un puesto de trabajo

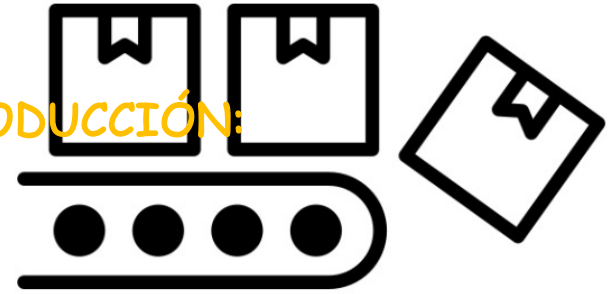
- Que la persona trabajadora ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los realizados con empresas de trabajo temporal.

A. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Los contratos de trabajo de duración determinada solo se pueden celebrar cuando concorra alguna de las causas previstas por la ley, respetando las características establecidas en esta.



□ CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:



- **Causas:**

Incremento ocasional e imprevisible de la actividad de la empresa.

Las oscilaciones en las necesidades de personal que generen un desajuste temporal de la plantilla (incluye a aquellas que derivan de vacaciones anuales).

El incremento ocasional, previsible y con una duración reducida y delimitada.

- **Forma:** Por escrito

- **Duración:**

6 meses (ampliable por convenio sectorial hasta máximo 1 año) en el caso de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales imprevisibles u oscilaciones de la actividad de la empresa. Se podrá prorrogar una única vez hasta alcanzar la duración máxima.

90 días por año natural, que no pueden ser continuados en el supuesto de que la causa del contrato sean incrementos ocasionales previsibles.

- **Indemnización:** 12 días de salario por año de servicio o la parte proporcional en su caso por finalización del contrato.

□ CONTRATOS PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS:

- **Causa:**

Sustituir a un trabajador, con derecho a reserva del puesto de trabajo

Completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando esta reducción se base en causas establecidas legalmente o en convenio colectivo.

Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo.

- **Duración:**

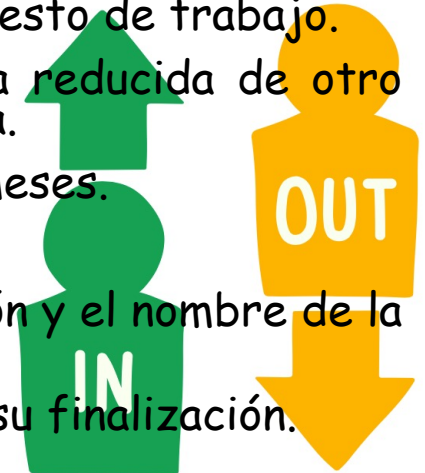
En el supuesto de sustitución de una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, lo que dure el derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el caso de que se emplee para completar la jornada reducida de otro trabajador, lo que dure el derecho a reducción de jornada.

En procesos de selección, su duración máxima será de 3 meses.

- **Forma:** Por escrito, especificando la causa de sustitución y el nombre de la persona sustituida.

- **Indemnización:** No tiene derecho a indemnización tras su finalización.





B. LOS CONTRATOS FORMATIVOS

- Los contratos formativos tienen como finalidad fomentar la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral.



□ CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL:

- **Finalidad:** Obtener la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
- **Forma:** por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.
- **Requisitos de las personas trabajadoras:**

Poseer un título universitario, de grado medio o superior de Formación Profesional, de especialista o máster, certificado del sistema de FP o un título de enseñanzas artísticas o deportivas.

Debe realizarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, desde la finalización de los correspondientes estudios.

No se podrá celebrar con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa durante un tiempo superior a 3 meses.



Duración:

La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 1 año, pudiendo ser concretada dentro de estos límites por el convenio colectivo.

No se podrá contratar a una persona por la misma titulación en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo.

Tampoco se podrá contratar para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.

- **Periodo de prueba:** máximo un mes, salvo que el convenio colectivo se establezca otra cosa.
- **Jornada de trabajo:**

Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial. No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.



- **Retribución:**

Será la fijada en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo.

No podrá ser inferior al SMI

- **Indemnización:** a su finalización, la persona trabajadora no percibirá ninguna indemnización.
- **Seguridad Social:** La acción protectora de la Seguridad Social se extiende a todas las contingencias protegibles y prestaciones incluidas en esta (desempleo, incapacidad temporal, etc.).

□ CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA



- **Finalidad:** compatibilizar una actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo
- **Forma:** por escrito, incluyendo un plan formativo individual y actividades de tutoría.
- **Requisitos para las personas trabajadoras:**

Carecer de cualificación profesional que permita realizar un contrato para la obtención de la práctica profesional.

Tener menos de 30 años cuando se celebre en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (no existirá este límite de edad si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social).

No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.



- **Duración:**

Será la prevista en el plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.

Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma, podrá prorrogarse mediante acuerdo, hasta la obtención de ese título, sin superar nunca la duración máxima de 2 años.

Si se celebra con personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social, no existirá límite de duración máxima.

- **Periodo de prueba:** no podrá establecerse periodo de prueba en este tipo de contratos.

- **Jornada de trabajo:**

Se podrá realizar tanto a jornada completa como parcial. El tiempo de trabajo efectivo será máximo un 65 % el primer año y un 85 % el segundo.

No se podrá trabajar en horario nocturno ni a turnos, excepto que las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo las de fuerza mayor para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

- **Retribución:** la retribución será la fijada por el convenio colectivo. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% (primer año) ni al 75% (segundo año) de la fijada para el grupo profesional o nivel correspondiente, no pudiendo ser inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Indemnización:** a su finalización, la persona trabajadora no percibirá ninguna indemnización.
- **Seguridad Social:** La acción protectora de la Seguridad Social se extiende a todas las contingencias protegibles y prestaciones incluidas en esta (desempleo, incapacidad temporal, etc.).

2.3.CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

El **contrato a tiempo parcial** es el que se celebra para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

- **Duración:**

Temporal en los supuestos legalmente previstos.

Indefinida para los siguientes casos: contrato indefinido ordinario y trabajos fijos-discontinuos.

- **Forma:** Siempre por escrito, indicando el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, semana, mes o año.
- **Horas extraordinarias:** No pueden realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor para prevenir siniestros y otros daños imprevistos.
- **Horas complementarias** (son las horas realizadas de manera adicional a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial).





- **Características:**
 - ⇒ Su retribución será igual a la de las horas ordinarias.
 - ⇒ Se podrán realizar cuando la jornada no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
 - ⇒ La realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descansos, y no superar la jornada de un trabajador a jornada completa.
 - ⇒ Se debe conocer el día y la hora de realización de las horas con antelación de tres días.
- **Tipos de horas complementarias:**
 - ⇒ **Horas pactadas:** El número de estas horas no puede exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El convenio colectivo puede ampliar este porcentaje hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas.
 - ⇒ **Horas voluntarias:** en los contratos indefinidos a tiempo parcial la empresa puede ofrecer la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no puede superar el 15% de las horas ordinarias ampliable al 30% por convenio.
- **Retribución:** proporcional al tiempo trabajado.

2.4. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATO

	Características
Contrato a distancia	<p>En un contrato a distancia los servicios se prestan en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.</p> <p>El teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.</p> <p>El trabajo a distancia tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none">• Debe realizarse al menos un 30 % de la jornada bajo esta modalidad, dentro del periodo de referencia de tres meses o un porcentaje equivalente.• Los menores de dieciocho años con contrato para la práctica profesional o contrato para la formación en alternancia podrán trabajar a distancia si al menos el 50 % de la jornada es presencial.• El trabajo a distancia debe ser siempre voluntario, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.• El acuerdo debe recogerse por escrito antes de que se inicie el trabajo a distancia o bien en un momento posterior. Es reversible en cualquier momento.• El acuerdo de trabajo a distancia debe incluir las siguientes condiciones laborales: la duración del contrato, el lugar de la prestación, los gastos de la persona trabajadora que deben ser abonados por la empresa, el horario de trabajo y la disponibilidad, el porcentaje y la distribución entre trabajo presencial y a distancia, el derecho a la desconexión digital, las medidas de control, etc.• Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a que se les faciliten los medios necesarios y a ser atendidos en caso de tener alguna dificultad técnica.• Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
Contrato de relevo	<p>Causa. Una persona pasa a ocupar la parte de jornada que otra deja vacante por su jubilación parcial.</p> <p>Requisitos. La persona trabajadora debe estar desempleada o trabajar en la empresa con un contrato de duración determinada.</p> <p>Duración. Es equivalente al tiempo que le quede a la persona trabajadora relevada para la jubilación total.</p>
Contrato de grupo	<p>Se celebra un contrato con un grupo de personas consideradas en su totalidad. Por ejemplo, un conjunto musical.</p>

2.5. CONTRATOS CON BONIFICACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8dff0dae-8547-44c6-a4d8-0529b6d79e5b/Tablas+PEC+COT_2024_JULIO2024.pdf?MOD=AJPERES



3. OTRAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Las empresas, para cubrir sus necesidades de mano de obra temporal, pueden contratar directamente a las personas trabajadoras, o bien acudir a empresas de trabajo temporal (ETT) o contratar los servicios de otras compañías que realicen aquellos trabajos que ya no ejecuta el personal de la propia empresa.

3.1. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Una **empresa de trabajo temporal** es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (llamada empresa cliente o usuaria) a personas trabajadoras para que sean colocadas con carácter temporal.



Las principales características de este tipo de contratación son:

¿Qué contratos pueden utilizar las ETT?	<p>Las ETT pueden utilizar los contratos temporales de duración determinada y los contratos formativos por las mismas causas, con los mismos requisitos y con la misma duración. También podrán celebrar contratos de carácter fijo discontinuo.</p> <p>Asimismo, las ETT podrán realizar contratos indefinidos ordinarios para contratar su propio personal.</p>
Limitaciones para la contratación a través de ETT	<p>Las ETT no pueden realizar contratos para ceder trabajadores para trabajos en obras de la construcción o actividades de especial peligrosidad.</p> <p>Tampoco se puede contratar a trabajadores de ETT para sustituir a personas en huelga, o para cederlos a otra ETT.</p>
¿Quién ejerce el poder de dirección y organización y el poder sancionador?	<p>El poder de dirección y organización de las personas trabajadoras cedidas lo ejerce la empresa usuaria.</p> <p>El poder sancionador sobre estas personas trabajadoras lo ejerce la ETT.</p>
¿Qué retribución le corresponde a la persona trabajadora cedida?	<p>La misma retribución que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.</p>
¿Le corresponde alguna indemnización por finalización de contrato?	<p>Al finalizar el contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días por cada año de servicio; o la parte proporcional, si el contrato tiene una duración inferior al año.</p>
¿Qué convenio colectivo se aplica?	<p>Se aplican los convenios colectivos de las ETT, ya sean de ámbito estatal o autonómico.</p>

3.2. LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Es habitual que la realización de determinadas obras y servicios se subcontrate a terceros. Esta práctica, conocida como **outsourcing** o **externalización**, consiste en que una empresa contrata o subcontrata a otra (contratista o subcontratista) para la ejecución de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando ella misma, como, por ejemplo, la limpieza o la vigilancia de un edificio. Las empresas de contratación o subcontratación deberán utilizar el contrato fijo discontinuo para la ejecución de las contratas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.