

3 El contrato de trabajo



Vamos a aprender

1. El contrato de trabajo
2. Modalidades contractuales
3. Contratos indefinidos
4. Contratos formativos
5. Contratos por el tipo de trabajo a realizar
6. Anexos o cláusulas de un contrato
7. Otros contratos
8. Las empresas de trabajo temporal
9. El trabajo a distancia

PRÁCTICA PROFESIONAL RESUELTA

Aprende a leer un contrato de trabajo

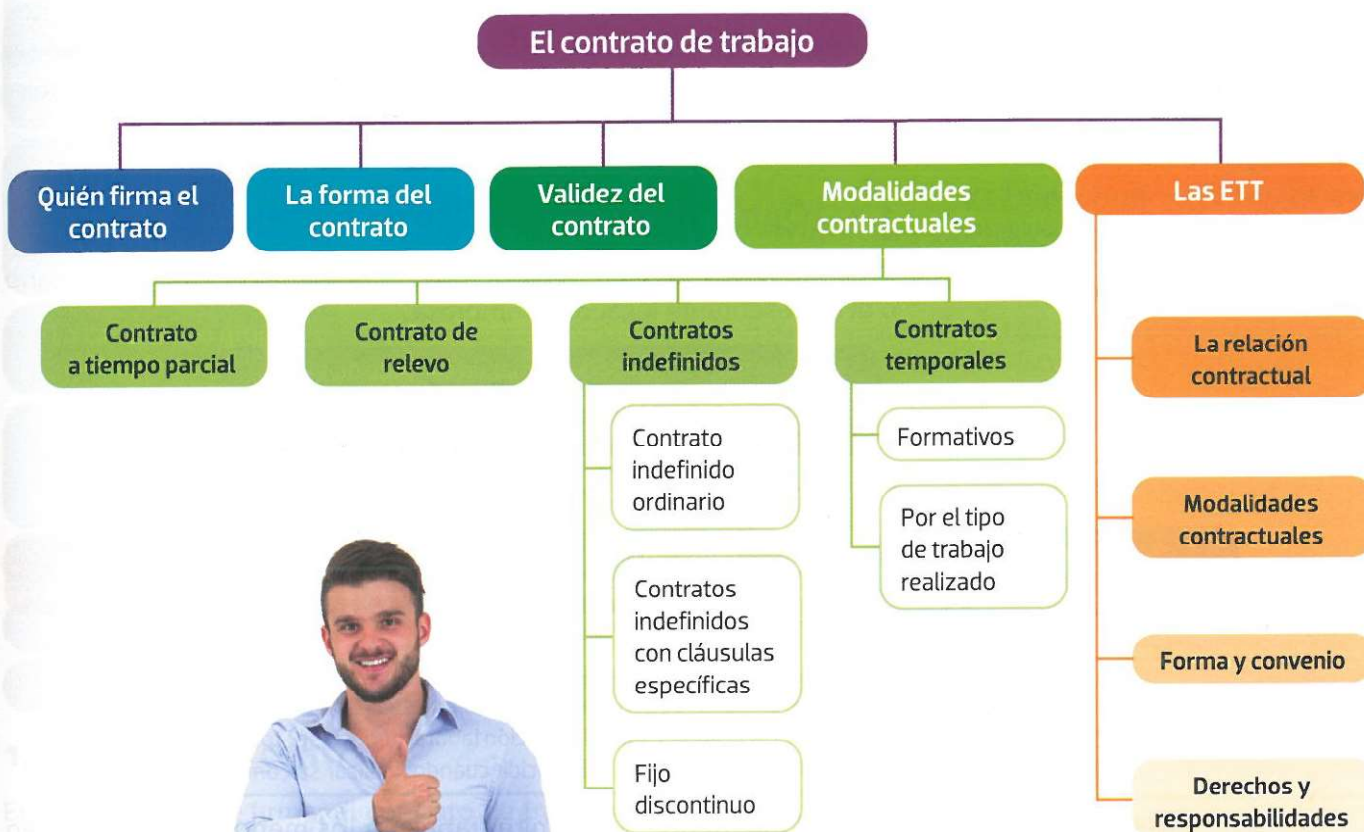
RETO PROFESIONAL

Identifica la modalidad contractual adecuada

Resultados de aprendizaje

- Aprenderás quién puede firmar un contrato de trabajo.
- Descubrirás que un contrato de trabajo puede celebrarse de forma verbal o escrita.
- Distinguirás las principales modalidades contractuales.
- Podrás leer e interpretar correctamente un contrato de trabajo.
- Conocerás las características específicas de cada modalidad contractual.
- Identificarás las relaciones contractuales en caso de trabajar para una ETT.
- Conocerás los derechos de un trabajador contratado a través de una ETT.

Organizo mis ideas



Tareas

Fernando tiene 17 años y se encuentra en el despacho del director de Recursos Humanos leyendo el contrato de trabajo que va a firmar. Está algo cohibido, es la primera vez que va a trabajar y que se sienta frente a un ¡director! De la lectura del contrato le surgen varias dudas, pero no sabe si es adecuado preguntar o si sus cuestiones se pueden malinterpretar. Finalmente, se arma de valor y decide consultar sus dudas.

Cuando sale del despacho, Fernando está contento, le han explicado todo correctamente y lo ha entendido. Además, el director de Recursos Humanos

parece una persona comprensiva y amable. ¡Todo parece indicar que va a estar muy a gusto en su primer trabajo!

- ¿Puede trabajar Fernando siendo menor de edad?
- ¿Sabes qué aspectos se recogen por escrito en un contrato de trabajo?
- ¿Qué hubiera ocurrido si Fernando firma el contrato sin leer o si, finalmente, no se hubiera atrevido a preguntar sus dudas al director de Recursos Humanos?

Vocabulario

Emancipación

Situación legal que permite al menor de edad vivir de forma independiente y regir, por sí mismo, su persona y sus bienes como si fuera mayor de edad.

Se puede conseguir, siendo mayor de 16 años, por matrimonio, concesión de los padres o concesión judicial, siempre con el consentimiento del menor.

1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el empresario y el trabajador, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar unos servicios y someterse al poder de organización y dirección del empresario a cambio de una remuneración, que debe recibir independientemente de la buena marcha de la empresa.

1.1. ¿Quién firma el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo es firmado por el trabajador y por el empresario o el representante legal de la empresa.

Para ser trabajador y poder **firmar un contrato** de trabajo es necesario ser **persona física** y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

Ser mayor de edad
(tener 18 años cumplidos)

Tener 16 o 17 años y contar con la
autorización de los padres

Estar
emancipado

Una vez que el menor obtiene la autorización de sus padres o tutores, el resto de las decisiones sobre la relación laboral pueden ser tomadas por él mismo. Por ejemplo, puede decidir cuándo finalizar su contrato.

Excepcionalmente, se permite trabajar a **los menores de 16 años** en espectáculos públicos (teatro, televisión, circo, etc.), siempre y cuando:

- Tengan un permiso de la autoridad laboral, para cada uno de los espectáculos en los que intervengan.
- No suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

1.2. La forma del contrato

La forma del contrato puede ser escrita o verbal. En la actualidad se exige que todos los contratos laborales se celebren por escrito, excepto:

- El contrato indefinido ordinario.
- El contrato por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a 4 semanas.

Aun así, el trabajador puede exigir en cualquier momento que el empresario realice por escrito el contrato y quede constancia del mismo desde el primer día en que el trabajador o trabajadora acudió a trabajar.

Además, el empresario debe informar por escrito al trabajador en el plazo de 2 meses desde la fecha de comienzo de la relación laboral (y siempre antes de que termine el contrato) sobre **los elementos esenciales del contrato**, cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas.

Vocabulario

Persona física

Sujeto con derechos y obligaciones (todos nosotros somos personas físicas).

Persona jurídica

Asociación de persona/s física/s a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Este es el caso de las sociedades. Por ejemplo, una sociedad anónima o una sociedad limitada son personas jurídicas.

Los elementos esenciales del contrato

Las partes

Identificación del trabajador y del empresario.

Elementos temporales

- Fecha de comienzo de la relación laboral.
- Duración del contrato.
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

El lugar de trabajo

- Domicilio social de la empresa.
- Centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. Si el trabajador o trabajadora tuviera que trabajar en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.

La categoría o grupo profesional

Indicación de la categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo que va a realizar.

El salario

- Salario base inicial.
- Complementos salariales.
- Periodicidad de su pago.

Las vacaciones

Duración, atribución y distribución entre las personas trabajadoras.

Los plazos de preaviso

Tanto trabajador como empresario deberán respetar unos plazos para poner fin al contrato.

El convenio colectivo

Identificación del convenio aplicable a la relación laboral.

1.3. Validez del contrato

El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar que está conforme con la relación acordada; no obstante, si hubiera alguna cláusula abusiva o en fraude de ley, no perjudicará al trabajador y se considerará como no puesta.

Copias del contrato

El empresario tiene las siguientes obligaciones:

- Entregar una copia del contrato al trabajador.
- Entregar una copia básica a los representantes de los trabajadores para que la firmen.
- Comunicar y entregar en la oficina de empleo, en el plazo de 10 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del mismo y la copia básica firmada por los representantes de los trabajadores. Esta comunicación puede realizarse online y se hará con independencia de que el contrato se realice por escrito o de palabra.

Comunicación online

La aplicación Contrat@ del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) permite la comunicación de la contratación online a las oficinas de empleo.

Vocabulario

Convenio colectivo

Es un acuerdo adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios **para regular las condiciones de trabajo**, respetando siempre los derechos mínimos establecidos por las normas de rango superior.

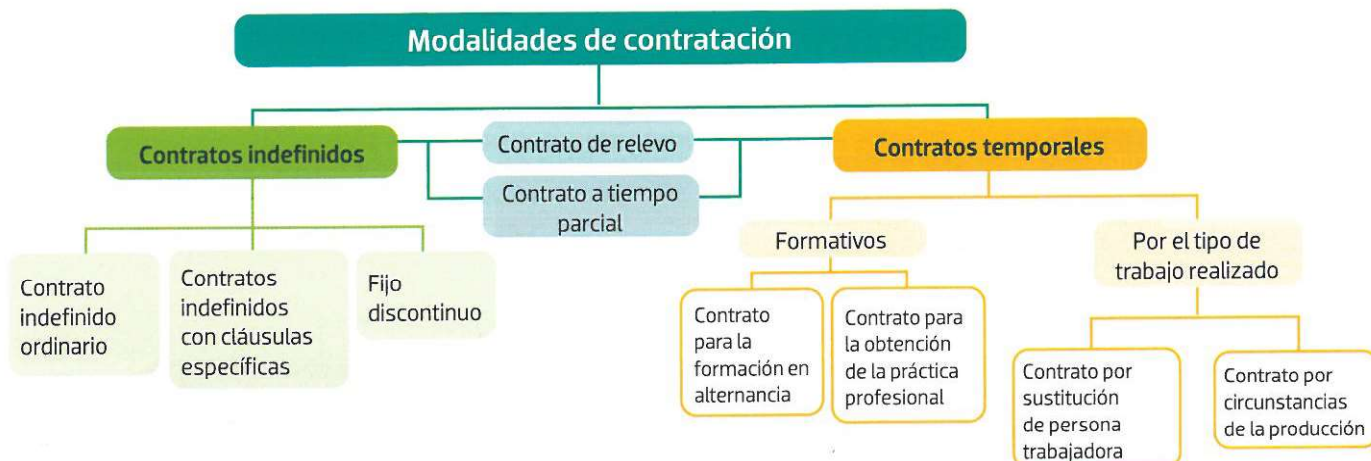
Actividades

1. Indica si las siguientes situaciones son correctas y explica por qué:

- a) Jaime tiene 12 años y ha sido contratado para trabajar de cajero en un supermercado.
- b) Gabriel tiene 11 años y ha sido contratado para trabajar en una obra de teatro, por iniciativa de sus padres, con una gran ilusión por parte de Gabriel y con la autorización de la autoridad laboral.

2. Modalidades contractuales

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido (sin límite de tiempo) o por una duración determinada (contratos temporales). El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Para justificar su temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato, la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.



3. Contratos indefinidos

El contrato indefinido puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Contrato indefinido ordinario

Se puede concertar por escrito o de forma verbal, a tiempo completo o a tiempo parcial.

Contratos indefinidos con cláusulas específicas, que varían según el trabajador contratado y que conceden un incentivo a la empresa

Se celebran siempre por escrito.

Para incentivar la contratación indefinida de determinados colectivos se conceden a las empresas unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social o una subvención, por cada trabajador indefinido contratado. La cuantía del incentivo varía según los casos, y su disfrute puede durar unos años o toda la vigencia del contrato. Estos incentivos se aplican:

- **Por contratar a determinados colectivos** (mujeres víctimas de violencia de género o doméstica, personas con la condición de víctima del terrorismo acreditada, trabajadores en situación de exclusión social, personas con una discapacidad igual o superior al 33 % o con una incapacidad permanente) y parados de larga duración, entre otros.
- **Por transformar** ciertos contratos temporales en indefinidos.

Fijo discontinuo

Se concertará para la realización de trabajos:

- **de naturaleza estacional** o vinculados a **actividades productivas de temporada**,
- **de prestación intermitente**, que tengan **periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**.

Se formalizan **por escrito**, al igual que los **llamamientos** anuales a los trabajadores, dejando constancia de dicha notificación, que se realizará con la antelación adecuada. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.

4. Contratos formativos

4.1. Contrato para la formación en alternancia

Finalidad

Conseguir que el trabajador adquiera la **formación teórica y práctica** necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo, alternando la actividad laboral retribuida en una empresa con una actividad formativa recibida en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Requisitos de los trabajadores

- **Límite de edad.** Con carácter general: si el contrato se celebra en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (equivalentes a FP básica y GM, respectivamente), y programas de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años.
- **Carecer de una cualificación profesional reconocida** para poder formalizar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (FP o estudios universitarios, entre otros). No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de FP o universitarios con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- **No haber desempeñado antes ese puesto de trabajo** en la misma empresa por un tiempo superior a 6 meses.

Duración

- **Mínima:** 3 meses. **Máxima:** 2 años. Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el programa formativo. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título asociado al contrato formativo, **podrá prorrogarse** mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título sin superar nunca la duración máxima de 2 años.
- **En las situaciones de** incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género **se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.**
- **Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada CF** de FP y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al CF, al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite máximo de 2 años.

Formación

- La **actividad laboral** que desempeñe el trabajador en la empresa **deberá estar relacionada con la formación**, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado entre la empresa y el centro de formación. Habrá un tutor en la empresa y otro en la entidad formativa.
- **Acreditación:** la formación debe justificarse a la finalización del contrato.

Jornada

- El **tiempo de trabajo efectivo** deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, y no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- Los trabajadores no podrán realizar horas complementarias, ni extraordinarias (salvo casos de fuerza mayor), trabajos nocturnos, ni trabajo por turnos.

Retribución

Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En defecto de previsión en convenio, no podrá ser inferior al 60 % el primer año, ni al 75 % el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador del mismo grupo profesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Protección

Comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

Período de prueba

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

4.2. Contrato para la obtención de práctica profesional

Finalidad

Proporcionar al trabajador una **práctica profesional** adecuada a su nivel de estudios.

Requisitos de los trabajadores

- Tener un **título** universitario o de FP de grado medio o superior, especialista, máster profesional o un título oficialmente reconocido como equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas o un certificado de profesionalidad.
- Ha de concertarse dentro de los **3 años siguientes** a la terminación de los estudios (5 años si se concierta con una persona con discapacidad).
- **No tener experiencia profesional** o haber realizado **actividad formativa** en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo **superior a 3 meses**, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Forma

Debe celebrarse por escrito y constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo que se va a desempeñar durante las prácticas.

Duración

- **Mínima:** 6 meses. **Máxima:** 1 años. Dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán especificar la duración de este tipo de contratos.
- Un trabajador no estará más de un año con un contrato para la obtención de la práctica profesional:
- En la misma o distinta empresa en virtud del mismo título o certificado de profesionalidad;
 - En la misma empresa, para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinto título o certificado de profesionalidad (a estos efectos, los títulos universitarios de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate).
 - Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Formación

- La empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor o tutora.
- **Acreditación:** a la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial. No podrán realizar horas extraordinarias (salvo caso de fuerza mayor).

Retribución

Será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al 65 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo, del salario fijado por convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto y nunca inferior al SMI, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada que realicen.

Periodo de prueba

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso excederá de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Igualdad de género

Debe haber una presencia equilibrada de hombres y mujeres con contrato formativo en la empresa.

Los límites de edad y la duración máxima de ambos contratos formativos no serán de aplicación cuando se concierte con:

- personas con discapacidad o
- con los colectivos en situación de exclusión social, en los casos en que sean contratados por empresas de inserción.

Actividades

2. Carlos tiene 19 años y está estudiando un ciclo formativo. Una empresa quiere contratarle para desempeñar un trabajo relacionado con sus estudios. ¿Qué contrato debería firmar Carlos? ¿Por qué razón?
3. ¿Qué diferencias hay entre un contrato para la formación en alternancia y un contrato para la obtención de práctica profesional?

5. Contratos por el tipo de trabajo a realizar

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Para justificar su temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato, la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Los siguientes contratos solo pueden concertarse para los fines previstos. De no hacerlo así, se incurrirá en fraude de ley.

Los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.

Acceso a puestos de trabajo permanentes

El empresario debe informar a los trabajadores con contrato temporal y a sus representantes acerca de la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los demás trabajadores.

5.1. Contrato por circunstancias de la producción

Finalidad

Solo podrán celebrarse para atender **circunstancias de la producción**, que consiste en:

- El **incremento ocasional e imprevisible de la actividad (no estacionales)**.
- **Por oscilaciones**, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita (oscilaciones previsibles, pero no estacionales). Entre las oscilaciones se entenderán incluidas las que derivan de las vacaciones anuales.
- También se podrán formalizar para atender **situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada** (estacionales).

Límites

No se podrán utilizar estos contratos:

- Para responder a situaciones propias del contrato fijo-discontinuo.
- Para la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Forma

- Por escrito, aquellos cuya duración sea superior a 4 semanas. Si es inferior pueden ser simplemente verbales, si se celebran a tiempo completo.
- Se especificará con precisión la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Duración

- **Con carácter general:** 6 meses (ampliable a 1 año por convenio colectivo).
- **Posible prórroga:** Si el contrato se celebra por una duración inferior a la máxima, se podrá prorrogar por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
- **Para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada:** máximo 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias. Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.



Jornada

Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.

Indemnización

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (o la indemnización establecida en la normativa específica de aplicación).

5.2. Contrato por sustitución de la persona trabajadora

Finalidad	Este contrato solo puede celebrarse en los siguientes casos: ■ Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, una persona que está de baja por enfermedad o accidente. ■ Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección que se realice para cubrir ese puesto definitivamente. ■ Para completar la jornada de otro trabajador que decide reducir su jornada legalmente.
Forma	Por escrito. Debe constar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto es el mismo que ocupaba la persona sustituida o el de otro trabajador que pase a desempeñar el puesto de quien está de baja.
Duración	■ Cuando se trate de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, el contrato tendrá la misma duración que la baja del trabajador sustituido. En este caso, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días. ■ Si se cubre un puesto de trabajo durante un proceso de selección, la duración máxima del contrato será de 3 meses. ■ Si se trata de completar la jornada reducida de otra persona trabajadora: La duración de la reducción de jornada.
Extinción	El contrato de interinidad se transforma en indefinido si, una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato (reincorporación del trabajador sustituido), no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara trabajando.
Jornada	A tiempo completo. Solo puede celebrarse a tiempo parcial cuando: ■ La persona sustituida trabajase a tiempo parcial. ■ Se complete la jornada de alguien que ha reducido la suya.
Incentivos	Si el contrato de interinidad se celebra para sustituir a un trabajador que se acoge a un descanso relacionado con el nacimiento o cuidado de menor, o con la conciliación de la vida familiar y laboral, o para sustituir a una víctima de violencia de género o una persona con discapacidad, el empresario tendrá derecho a una bonificación en las cuotas que paga a la Seguridad Social.

5.3. Aspectos comunes a los contratos temporales

Los contratos temporales también pueden conceder al empresario bonificaciones en las cuotas que paga a la Seguridad Social cuando se celebren con colectivos con dificultades de inserción laboral, como víctimas de violencia de género o doméstica, trabajadores en situación de exclusión social, personas con discapacidad con un grado superior o igual al 33 %, personas con incapacidad permanente, desempleados, menores de 30 años, etc.

Actividades

- Un salón de belleza necesita contratar a diez maquilladores durante los meses de mayo y junio debido al aumento del número de bodas y al deseo de las novias de ser maquilladas en estos salones. Se trata de atender un número elevado de pedidos en los meses de mayo y junio. ¿Qué tipo de contrato celebrarán con los maquilladores? ¿Cuál es su duración máxima? ¿Cuál será la forma de dicho contrato?
- Un trabajador pasa a disfrutar de un descanso por nacimiento y cuidado de menor. ¿Qué tipo de contrato se firmará con la persona que le sustituya? ¿Puede la empresa obtener una bonificación? ¿Cuánto durará dicho contrato? ¿Qué forma tendrá?
- Casualmente, este año, bastantes trabajadores de una empresa han solicitado vacaciones durante los meses de julio y agosto, para coincidir con las de sus hijos pequeños. La empresa ha decidido contratar nuevos trabajadores durante estos meses, para que no se vea afectada su actividad laboral. ¿Qué tipo de contrato formalizarán? ¿Cuál será la forma?

5.3.1. Prórroga y conversión en indefinidos (art. 49.1.c) ET)

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta la duración máxima de la correspondiente modalidad contractual, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Ejemplo

Elena ha firmado un contrato para la obtención de práctica profesional de 6 meses de duración. ¿Qué ocurrirá si continúa trabajando a la finalización de dicho plazo?

El contrato se prorroga hasta la duración máxima de esta modalidad: 1 año. Si, después de 1 año, la empresa tampoco avisa de la finalización del contrato y Elena continúa en su puesto, se entiende que el contrato se transforma en indefinido, salvo que el empresario demuestre la naturaleza temporal de la prestación.

5.3.2. El encadenamiento de los contratos temporales (art. 15.5 ET)

Los trabajadores con contratos firmados a partir del 31/12/2021, adquirirán la **condición de fijos** cuando en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses:

- De forma continuada o interrumpida, es indiferente.
- Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
- Con la misma empresa o grupo de empresas.
- Mediante dos o más contratos temporales.
- Bien directamente por la empresa o a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).
- Con las mismas o diferentes modalidades contractuales.

Ejemplo

Lucía ha estado trabajando para la misma empresa con un contrato por circunstancias de la producción de 6 meses, concertado a través de una ETT; después, la empresa la contrató directamente durante 12 meses con un contrato por sustitución de la persona trabajadora. El siguiente contrato que firme deberá ser indefinido.

5.3.3. Preaviso (art. 49.1.c) ET)

Si la duración del contrato temporal es superior a 1 año, la parte que quiera darlo por finalizado debe notificarlo a la otra con una antelación mínima de 15 días. Si el empresario no lo hiciera así, tendrá que abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Si el trabajador no avisara con la suficiente antelación se le podrán descontar tantos días de salario como días de retraso en la notificación.



Justificación de la condición de fijo en caso de encadenamiento de contratos temporales

El trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio Público de Empleo.

Conversión de contratos temporales en indefinidos

Tendrán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

6. Anexos o cláusulas de un contrato

6.1. El periodo de prueba (art. 14 ET)

Al firmar un contrato de trabajo se puede establecer, siempre por escrito, un periodo de prueba, durante el que se pretende ver si la relación laboral interesa al empresario y al trabajador.

Durante este periodo, las dos partes pueden romper el vínculo contractual en cualquier momento, sin generar derecho a indemnización.

Por lo demás, el trabajador tiene los mismos derechos y deberes que cualquier otro.

Duración máxima del periodo de prueba

La **duración máxima** del periodo de prueba se fijará en el convenio colectivo. En ausencia de regulación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, según el cual el periodo de prueba no podrá exceder:

De **6 meses** para los técnicos titulados.

De **2 meses** para el resto, salvo en las empresas con menos de 25 trabajadores, donde no superará los 3 meses.

Los **contratos** por circunstancias de la producción y por sustitución de la persona trabajadora, de duración no superior a 6 meses:

1 mes, salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo.

Contratos formativos

Solo podrá establecerse periodo de prueba en el caso del **contrato para la obtención de práctica profesional**: no podrá exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Contratación de personas con discapacidad

Las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores tienen la obligación de contratar un número no inferior al 2 % de su plantilla de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 33 %.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

6.2. Pactos anexos (art. 21 ET)

Pactos anexos

Pacto de permanencia

Es un pacto por el cual el trabajador asume la obligación de permanecer en una empresa durante cierto tiempo. Su duración máxima es de 2 años.

Para que su celebración sea válida se exige que la empresa corra con los gastos de un curso de formación que se impartirá al trabajador.

La rescisión del contrato, por parte del trabajador, antes del plazo pactado, genera para el empresario el derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Pacto de plena dedicación

Es aquel pacto escrito por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva a un solo empresario, a cambio de una compensación económica.

Debe realizarse por escrito.

7. Otros contratos

7.1. Contrato de relevo (art. 12 ET)

Finalidad

Es aquel que se concierta para sustituir parcialmente a la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial anticipada.

Requisitos

El trabajador debe estar inscrito como desempleado en la oficina de empleo o haber concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Jornada

Puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la disminución de la jornada del trabajador sustituido. El horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él, y pueden coincidir los dos a la vez en el trabajo.

Duración

Indefinida o temporal, en cuyo caso, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.



7.2. Contrato a tiempo parcial (art. 12 ET)

Finalidad

Es aquel que se concierta para realizar 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 un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por *trabajador a tiempo completo comparable* aquel de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato, que realice un trabajo idéntico o similar, a jornada completa. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo correspondiente o, en su defecto, la jornada máxima que establece el ET.

Forma

Por escrito.

En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y su modo de distribución.

Duración

Puede ser temporal o indefinido.

Jornada

La jornada se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con la nómina, del resumen de todas las horas realizadas cada mes.

Horas extras y horas complementarias

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor).

Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias si su jornada de trabajo no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria y se caracterizan por:

- No pueden superar el 30 % de las horas ordinarias. Por convenio colectivo se puede ampliar este porcentaje hasta un 60 % de las horas ordinarias contratadas.
- Se retribuyen igual que las horas ordinarias.
- Se recogen en un pacto específico, por escrito.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.



Fraude de ley

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de una ETT debidamente autorizada.

Los trabajadores cedidos ilegalmente tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la ETT o en la empresa usuaria a su elección.

8. Las empresas de trabajo temporal

Una empresa de trabajo temporal (ETT) es aquella cuya actividad fundamental consiste en contratar a trabajadores para, posteriormente, cederlos a otra empresa (denominada *empresa usuaria*) para la que trabajarán durante un tiempo determinado.

Deben obtener una autorización administrativa para realizar su actividad. Pueden, además, actuar como agencias de colocación si obtienen la autorización correspondiente para ello. Deberán informar expresamente y en cada caso si actúan en condición de ETT o de agencia de colocación.

Relaciones contractuales: el trabajador firma un contrato laboral con la ETT, y esta, a su vez, firma un contrato (no laboral) con la empresa usuaria, que se denomina *contrato de puesta a disposición*.



Modalidades contractuales entre la ETT y el trabajador:

- Los contratos indefinidos.
- Los contratos temporales, cuya duración coincidirá con el periodo para el cual el trabajador prestará servicios a la empresa usuaria.

Pueden utilizarse las modalidades de contratos formativos, por circunstancias de la producción y por sustitución de la persona trabajadora, cumpliendo con todos los requisitos estudiados para este tipo de contratos.

Exclusiones. No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- Si en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa ha despedido a los trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo que ahora se pretenden cubrir, alegando despido improcedente o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (salvo fuerza mayor).
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.
- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, salvo en los casos previstos por la ley.

Las ETT no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por ley, estén reservadas a los funcionarios.



Trabajos especialmente peligrosos

Respetando las limitaciones acordadas mediante negociación colectiva, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para realizar trabajos especialmente peligrosos, siempre y cuando:

- La ETT organice de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados.
- Constituya un comité de seguridad y salud con, al menos, cuatro delegados de prevención.
- El trabajador posea las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para dichos puestos.

Forma: el contrato debe celebrarse por escrito.

Convenio aplicable: el de la empresa usuaria.

Extinción: cuando la duración del contrato sea temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o a la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Derechos del trabajador contratado por una ETT

- Tendrán derecho en las mismas condiciones que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto en cuanto a:
 - Condiciones esenciales de trabajo (remuneración, duración de la jornada, horas extras, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos).
 - Condiciones de empleo.
 - Protección de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, protección de menores, igualdad de trato de hombres y mujeres, lucha contra la discriminación y uso de servicios e instalaciones comunes, como guardería, comedor, transporte, etc.
 - Ser informados por la empresa usuaria sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades que a los trabajadores contratados directamente por ella.
 - Ser representados por los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.

Responsabilidades y potestades de la ETT

- Cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- Destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores cedidos.
- Sancionar al trabajador (poder disciplinario).
- Cuando celebren contratos para la formación y el aprendizaje, la ETT será la responsable de las obligaciones de formación.

Responsabilidades y potestades de la empresa usuaria

- Informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención.
- Tiene el poder de organización y dirección de la actividad laboral.
- La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador, así como de la indemnización económica que corresponda a la extinción del contrato.
- Cuando se firmen contratos para la formación y el aprendizaje, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal.

Actividades

- Elena ha sido contratada por SUNTUACION, a través de un contrato de sustitución de persona trabajadora, para ser cedida a otra empresa, ANALÍTICAS QUIÑONES, SA. Allí conoce a un técnico de laboratorio, Miguel, que trabaja para ANALÍTICAS QUIÑONES desde hace 3 años, con un contrato indefinido. Un día Miguel pregunta a Elena por qué está trabajando en el laboratorio sin guantes de látex, un equipo de protección individual que debe utilizar para prevenir riesgos laborales y que les proporciona su jefe. Elena le responde que nadie se los ha dado, ni le han informado de la existencia de riesgos en la empresa.
 - Identifica en un esquema a la ETT, al trabajador y a la empresa usuaria.
 - ¿Es obligatorio formalizar un contrato a través de una ETT por escrito?
 - ¿Qué convenio se aplica a Elena?
 - ¿Quién puede sancionar a Elena si comete una infracción? ¿Y a Miguel?
 - ¿Quién debe informar y formar a Elena en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Quién debe proporcionarle los equipos de protección individual?
 - Si Elena y Miguel realizan el mismo trabajo y tienen la misma categoría profesional, ¿podría Elena cobrar un salario inferior al de Miguel?

9. El trabajo a distancia

9.1. Concepto

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, define y distingue el trabajo a distancia y el teletrabajo:

Trabajo a distancia

Una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta 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.

Teletrabajo

Es una modalidad del trabajo a distancia, donde lo determinante es el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

9.2. Ámbito de aplicación

Las relaciones de trabajo a las que se podrá aplicar la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, serán las del trabajo por cuenta ajena (art. 1.1 ET) desarrollado a distancia con carácter regular, esto es, aquel prestado bajo esta modalidad durante al menos un 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, en un periodo de referencia de 3 meses.

Por lo tanto, queda fuera de esta regulación, el trabajo prestado en este régimen que no alcance el umbral indicado, por ejemplo, solo un día a la semana (salvo que los convenios colectivos fijen un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados por la Ley de trabajo a distancia).

9.3. Limitaciones

No obstante, la norma establece limitaciones en relación con dos supuestos concretos:

- los contratos celebrados con menores y
- los contratos formativos.

En ambos casos, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50 % de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

No obstante, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al indicado, siempre que no se celebren con menores de edad.

9.4. El acuerdo de trabajo a distancia

El trabajo a distancia es voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, y por consiguiente requiere del concurso de ambas voluntades tanto para su efectividad como para el retorno a la modalidad de trabajo presencial.



EVALÚO MIS CONOCIMIENTOS

RESUELVE EN TU CUADERNO O BLOC DE NOTAS

1. En relación con las copias del contrato, el empresario tiene las siguientes obligaciones:

- a) Entregar una copia del contrato al trabajador y a los representantes de los trabajadores.
- b) Entregar una copia del contrato al trabajador y una copia básica a los representantes de los trabajadores.
- c) Comunicar y entregar en la oficina de empleo, en el plazo de 15 días hábiles desde la celebración del contrato, una copia del contrato.
- d) Entregar una copia del contrato al trabajador, una copia básica a los representantes de los trabajadores y realizar la comunicación oportuna a la oficina de empleo con independencia de que el contrato se realice por escrito o de palabra.

2. En relación con los contratos indefinidos...

- a) El contrato se presume concertado de forma temporal.
- b) El contrato solo puede celebrarse por circunstancias de la producción.
- c) El contrato solo puede celebrarse por sustitución de persona trabajadora.
- d) Ninguna es correcta.

3. Domingo, de 19 de años de edad y sin titulación alguna, es contratado por primera vez a través de un contrato formativo en alternancia:

- a) No puede suscribir tal contrato, por no tener la edad adecuada.
- b) Solo podrá concertar el contrato si cuenta con un certificado de profesionalidad.
- c) No podrá concertar el contrato si cuenta con un certificado de profesionalidad.
- d) Podrá celebrarlo, al no contar con cualificación profesional para suscribir un contrato para la obtención de práctica profesional.

4. Un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a los estudios tendrá una duración...

- a) Mínima de 6 meses.
- b) Mínima de 12 meses.
- c) Máxima de 6 meses.
- d) Máxima de 2 años.

5. Para cubrir un puesto de trabajo vacante, una empresa inicia un proceso de selección de personal, pero como

este se demora decide contratar a una persona para ocupar ese puesto mientras se escoge a la persona definitiva. ¿Qué tipo de contrato firmarán con esta persona?

- a) Por sustitución de persona trabajadora.
- b) Indefinido.
- c) A tiempo parcial.
- d) Formativo.

6. ¿Cuántos meses puede durar como máximo el contrato de la pregunta anterior?

- a) 2 meses.
- b) 3 meses.
- c) 1 año.
- d) No hay límite máximo.

7. El contrato por circunstancias de la producción puede obedecer...

- a) Al incremento ocasional e imprevisible de la actividad.
- b) A oscilaciones que generen desajustes.
- c) A situaciones estacionales.
- d) Todas son correctas.

8. El contrato de relevo...

- a) Puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- b) Se debe celebrar con un trabajador que esté inscrito como desempleado en la oficina de empleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- c) Se concierta para sustituir parcialmente al trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada.
- d) Todas son correctas.

9. Una empresa de trabajo temporal...

- a) Puede celebrar con el trabajador un contrato indefinido y un contrato temporal.
- b) Debe formalizar un contrato de trabajo siempre por escrito.
- c) Contrata a trabajadores para, posteriormente, cederlos a la empresa usuaria, que será donde el trabajador preste sus servicios.
- d) Todas son correctas.

10. El trabajo a distancia...

- a) Es sinónimo de teletrabajo.
- b) Es voluntario para empresa y trabajador.
- c) Es obligatorio, en cualquier caso.
- d) Genera menos derechos que el trabajo presencial.