

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



# FOL

## UNIDAD 1 LA RELACIÓN LABORAL

1. El origen del Derecho del Trabajo y el camino hacia el Estatuto de los Trabajadores
2. Concepto y requisitos del contrato de trabajo
2. Supuestos excluidos del Estatuto de los Trabajadores
3. Las relaciones laborales especiales
4. Las fuentes de la relación laboral y los principios para determinar la norma aplicable
5. Los Tribunales Laborales
6. Derechos y deberes derivados de la relación laboral
  - 6.1 Derechos del trabajador
  - 6.2. Deberes del trabajador
7. La Administración Laboral
8. El trabajo de los menores y la capacidad para contratar
9. La forma y la validez del contrato de trabajo
10. El período de prueba

### 1. EL ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL CAMINO HACIA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Puede entenderse que los orígenes del Derecho del Trabajo se encuentran en el Reino Unido, y se remontan a la segunda mitad del siglo XVIII, durante la Revolución Industrial, al tratar de dar respuesta a los importantes problemas sociales que padecían los obreros que prestaban servicios en las fábricas. El liberalismo imperante en la época provocó que, cuando se suscribía un contrato de trabajo entre el trabajador y su empresario, existiera una teórica libertad formal, pero no una libertad real. Es decir, aunque el trabajador no resultaba obligado a firmar el contrato que se le ofrecía (con condiciones muy precarias), en la práctica, si quería subsistir, no tenía otra opción que aceptar las condiciones abusivas que le imponían. De esta forma, la necesidad le obligaba a aceptar un trabajo con condiciones salariales y laborales muy precarias<sup>1</sup>. en el que carecía del derecho a descanso un mínimo semanal y con jornadas laborales que podían alargarse hasta las doce horas diarias

En respuesta a los problemas sociales que se estaban creando, ya que a los bajos salarios se unían los numerosos accidentes laborales causados por la carencia de medidas de seguridad en el trabajo, el Estado, alarmado en gran parte por el temor a las revueltas sociales, interviene dictando una serie de normas de carácter tuitivo para el trabajador, para intentar conseguir una libertad real (y no meramente formal) entre las partes a la hora de firmar un contrato de trabajo. Por ello aparecen una serie de normas, como por ejemplo, de descanso mínimo semanal, jornada máxima diaria, o salario mínimo. El Derecho del Trabajo prioriza la libertad real frente a la formal, y por ello surgen las primeras “leyes de fábrica”, si bien su radio de actuación inicialmente solo se circunscribía al trabajador fabril, aunque posteriormente se fue extendiendo al comercio, trabajo en el campo y a las oficinas y despachos.

Estas primeras “leyes de fábrica”, que fue el nombre por el que se conocieron las primeras normas laborales, podían dividirse en tres grupos: leyes de protección de mujeres y menores; normas de prevención y cobertura de accidentes de trabajo; y normas de descanso mínimo semanal y jornada máxima de trabajo.

---

<sup>1</sup>A modo de ejemplo, el trabajador carecía del derecho a un descanso mínimo semanal y no era infrecuente que sus jornadas laborales superasen incluso las 12 horas diarias.

En España, como la revolución industrial tardó más tiempo en llegar, las primeras leyes laborales también terminaron llegando más tarde. La primera ley laboral española data de 1873 y se conoció como Ley Benot<sup>2</sup>, que pretendía erradicar el trabajo infantil al prohibir el trabajo a los menores de 10 años<sup>3</sup>. La preocupación por el trabajo de los menores de edad, motivó que en 1878 se aprobara otra ley que prohibía los trabajos peligrosos o de fuerza a los menores de 16 años<sup>4</sup>. También la mujer fue objeto de protección, al establecerse en la Ley de 13 de marzo de 1900 un plazo de descanso postparto durante las tres semanas posteriores al parto, así como el derecho de la trabajadora con hijos lactantes, a interrumpir su jornada laboral durante una hora al día. En 1912 se aprobó la conocida como “Ley de la Silla”, que establecía el derecho de la empleada de centros no fabriles a utilizar un asiento durante su jornada.

Por su parte, en el ámbito de las relaciones colectivas, es destacable la Ley de Huelgas de 1909, que reconocía el derecho de los trabajadores a la huelga, mientras que en el plano de las condiciones de trabajo, destacó la Ley del descanso dominical de 1904, así como el Decreto de 15 de marzo de 1919 sobre jornada máxima de 8 horas diarias, y que se extendió a todos los sectores económicos.

En materia de seguridad en el trabajo, fue especialmente reseñable la aprobación de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 (considerada como la primera norma española de seguridad social), y que responsabilizó a los empresarios de los accidentes laborales que sufrieran sus trabajadores<sup>5</sup>, a quienes tenía que indemnizar.

La dispersión legislativa hace que todo el entramado normativo llegue a codificarse en 1926 con el **Código del Trabajo**, que fue el primer antecedente del Estatuto de los Trabajadores, si bien, no se llegó a aplicarse al trabajador intelectual, solo al manual.

Con el advenimiento de la II República, en 1931, el cambio de régimen provoca la derogación del Código de Trabajo y la aprobación de la **Ley del Contrato de Trabajo**, que a diferencia de su predecesora, amplían el ámbito subjetivo de la norma al trabajador intelectual (y no solo al manual). En el año 1938, en plena Guerra Civil, se aprueba Fuero del Trabajo (una de las ocho leyes fundamentales del franquismo), y en 1944 se aprueba una nueva Ley del Contrato de Trabajo. Durante el periodo franquista se produce una involución del movimiento sindical, ya que solo el sindicato vertical estaba permitido, produciéndose una casi anulación de los derechos colectivos del trabajador, y una mayor autotutela del Estado de los derechos del trabajador<sup>6</sup>. Durante esta época no existían los convenios colectivos, sino que el Estado fijaba las condiciones de los distintos sectores de actividad a través de las reglamentaciones de trabajo, y posteriormente, las ordenanzas laborales.

La Ley del Contrato de Trabajo sería derogada, ya durante la transición por la **Ley de Relaciones Laborales** (Ley 16/1976)<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup>Ley de 24 de julio de 1873.

<sup>3</sup>Dicha norma establecía que “los niños y las niñas menores de 10 años no serán admitidos al trabajo en ninguna fábrica, taller, fundición o mina”, estableciéndose la obligación del empresario de impartir una formación académica a los niños mayores de esta edad que prestasen servicios

<sup>4</sup>En concreto, en la Ley de 26 de julio de 1878, se prohibía a los menores de 16 años los trabajos de fuerza, equilibrio, valor o proeza física, del tal forma que por ejemplo no podían ser funambulistas, toreros o domadores de fieras. Para conseguir su objetivo se perseguía penalmente a los padres que consentían o fomentaban estas actividades así como a los responsables de estas actividades

<sup>5</sup>Se implantó una responsabilidad objetiva, es decir, que no requiere culpa del empresario, inspirada en un principio de riesgo, en virtud del cual quien pone en marcha fábricas debe hacer frente a lo siniestro.

<sup>6</sup>A modo de ejemplo, en caso de despido improcedente, la indemnización quedaba tasada en 60 días por año, con un máximo de 60 meses. Además, en caso de que un despido fuera calificado como improcedente, la opción entre el cobro de la indemnización o la readmisión, correspondía siempre al trabajador.

<sup>7</sup>A través de esta Ley, se creó el FOGASA y surgieron los contratos de trabajo formativos, así como las excedencias voluntarias y por cuidado de hijo.

Con la aprobación de la **Constitución Española de 1978**, se produce un pleno reconocimiento de los derechos colectivos, reconociéndose los derechos a la huelga y a la libre sindicación como fundamentales. El art. 35.2 CE establece que “*la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores*”. En cumplimiento de este mandato constituyente, se aprueba en 1980 el **Estatuto de los Trabajadores** (Ley 8/1980). Posteriormente se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores mediante RDLegislativo 1/1995, y tras numerosas reformas se aprueba el vigente RDLegislativo 2/2015, de 15 de octubre, por el que se aprueba el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. CONCEPTO Y REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), no da una definición expresa de lo que es un contrato de trabajo, pero el art. 1.1 ET proporciona las pautas para poder definirlo<sup>8</sup>. En base a dicho precepto, podemos definir el contrato de trabajo como un acuerdo, verbal o escrito, por el que los trabajadores voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

De la citada definición, podemos advertir que concurren cuatro requisitos básicos que deben siempre darse cumulativamente para que estemos ante un contrato de trabajo y el trabajador se encuentre sujeto a lo establecido en el ET, de tal forma que, si falla alguno de estos requisitos, no estaremos ante una relación laboral sujeta al ET. Los requisitos (o presupuestos básicos) son los siguientes:

- **Voluntariedad:** La prestación de servicios debe ser voluntaria, ya que si fuera obligatoria la prestación, no estaríamos ante un contrato de trabajo. De esta forma, si nos toca ser miembros de una mesa electoral, no firmamos un contrato de trabajo porque estamos obligados a cumplir dicha prestación.
- **Retribución:** Significa que el trabajador cobra un salario, ya que si los servicios los presta de forma altruista, no habría retribución. Por ejemplo, una persona que, de forma altruista, presta sus servicios para una ONG.
- **Dependencia:** Significa que el trabajador debe acatar las órdenes de su empleador, dentro del ejercicio regular de sus facultades directivas.
- **Ajenidad:** Ello supone que los “frutos” del trabajo que presta el trabajador no le corresponden a éste, sino al empresario, que es quien asume la propiedad de los mismos y del resultado de trabajo del trabajador. Además, este presupuesto implica que el trabajador, es ajeno al riesgo del negocio (al menos en teoría), ya que el riesgo es asumido íntegramente por el empresario. Por la ausencia de este motivo, al trabajador autónomo no se le aplica el ET, ya que éste no es ajeno al riesgo. Otra característica de la ajenidad, consiste en que como regla general, es la empresa la que resulta titular de los medios de producción (herramientas, maquinarias...) y corre con sus gastos

Si falla alguno/s de estos presupuestos, no se puede aplicar el ET.

---

<sup>8</sup> El art. 1.1 ET establece lo siguiente: “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

**ACTIVIDAD 1:** Como hemos comentado, al autónomo no se le aplica el ET al faltar la ajenidad, si bien hay algunas empresas que contratan a falsos autónomos. ¿En qué consisten los falsos autónomos?. Analiza las siguientes noticias y saca tus propias conclusiones:

<https://www.lavanguardia.com/economia/20180604/444079737009/sentencia-deliveroo-repartidores-falsos-autonomos.html>

<https://tirant.com/actualidad-juridica/noticia-juzgado-condena-a-amazon-por-contar-con-mas-de-2-000-falsos-autonomos/>

[https://www.eldiario.es/economia/nueva-multa-glovo-falsos-autonomos-riders-papeles-57-millones-euros-madrid\\_1\\_9890630.html#:~:text=Nuevo%20golpe%20a%20Glovo%20por,fuentes%20conocedoras%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.](https://www.eldiario.es/economia/nueva-multa-glovo-falsos-autonomos-riders-papeles-57-millones-euros-madrid_1_9890630.html#:~:text=Nuevo%20golpe%20a%20Glovo%20por,fuentes%20conocedoras%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.)

Precisamente, para intentar evitar la existencia del “falso autónomo”, se aprobó lo que popularmente se ha dado en llamar la “Ley Rider” (Ley 12/2021), que modificó algunos aspectos del ET en aras de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales<sup>9</sup>.

Debe tenerse en cuenta que para hacer frente a los costes que implica el alta en la Seguridad Social, algunos empresarios proponen a sus empleados que sean autónomos, para que de esta forma sean los propios trabajadores quienes asuman los costes de seguridad social, produciéndose un gran ahorro por parte de empleador en las contrataciones. De esta forma, surge la figura de lo que se ha dado en denominar los falsos autónomos, siendo en la práctica trabajadores por cuenta ajena a quienes, de forma irregular, la empresa les ofrece la suscripción de un contrato mercantil (cuando tenían que suscribir un contrato de trabajo)

## **ACTIVIDAD 2**

Al igual que existen en la práctica casos de “falsos autónomos”, no son infrecuentes los casos de “falsos becarios”. ¿En qué consiste esta figura?. Consulta el siguiente enlace y saca tus propias conclusiones:

<https://noticias.juridicas.com/la-sentencia-de-la-semana/sentencias/17373-el-supremo-declara-la-existencia-de-una-relacion-laboral-a-un-becario-de-la-aacid/>

## **2. SUPUESTOS EXCLUIDOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Existen algunos supuestos de personas que prestan servicios pero que no se trata de trabajadores a quienes se aplique el ET. Los supuestos excluidos se encuentran en el art. 1.3 ET y son los siguientes:

---

<sup>9</sup> Se estableció expresamente que se presume incluida en el ámbito del ET “la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital” (DA 23ª ET).

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos. A los funcionarios no se les aplica el ET, sino el Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Las prestaciones personales obligatorias. Por ejemplo, el ser mesa electoral. Falta el presupuesto de la voluntariedad

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. Faltan los presupuestos de la dependencia y de la ajenidad.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Falta el presupuesto de la retribución.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. Falta el presupuesto de la ajenidad



f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. Falta el presupuesto de la ajenidad.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 ET.

### 3. LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Se consideran relaciones laborales especiales aquellas que por sus especiales características precisan de una regulación específica, y en lo no previsto por esa norma específica se aplica supletoriamente el ET. El listado de relaciones laborales especiales aparece enumerado en el art. 2 ET y son las siguientes:

- La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). ET
- La del servicio del hogar familiar.
- La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- La de los deportistas profesionales.

- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

#### 4. LAS FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL Y LOS PRINCIPIO PARA DETERMINAR LA NORMA APLICABLE

Las fuentes de la relación laboral, aparecen reguladas en el art. 3 ET. En el art. 3.1 ET se establece que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) “*Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado*”.

La **Constitución Española** es la norma suprema de nuestro ordenamiento interno y prevalece sobre el resto de las leyes (con la salvedad del Derecho comunitario). Dentro de las leyes, encontramos las **leyes orgánicas** y las **leyes ordinarias**. Las leyes orgánicas son aquellas que regulan las materias relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas, y precisan de mayoría absoluta para su aprobación<sup>10</sup>. Las leyes ordinarias, regulan todas aquellas materias que no han sido reservadas de manera expresa a la Ley Orgánica. A diferencia de ésta, solo requieren de mayoría simple para su aprobación<sup>11</sup>.

Los **Decretos-ley** y los **Decretos legislativos** son normas que también tienen rango de ley. Los Decretos-ley solo pueden dictarse, según se prevé en la Constitución, para casos de extraordinaria y urgente necesidad y son aprobados por el Gobierno, si bien requieren de una posterior convalidación parlamentaria para convertirle en ley ordinaria. En todo caso, no pueden afectar a materias que deban ser reguladas por leyes orgánicas. También dentro de la potestad normativa del Gobierno se encuentra la posibilidad de dictar Decretos legislativos. En esta ocasión, las Cortes Generales delegan en el Gobierno la facultad de dictar este tipo de normas jurídicas. Se utilizan para crear “textos refundidos” de distintas leyes, y sirven para recopilar en un solo cuerpo legal, diferentes normas jurídicas dispersas. Ejemplo de ello lo encontramos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Los **reglamentos** son normas que desarrollan las leyes, o bien son reglamentos independientes. Jerárquicamente, el reglamento se encuentra por debajo de la ley<sup>12</sup>.

b) “*Por los convenios colectivos*”. Un convenio colectivo puede definirse como un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores por el que se regulan las condiciones de trabajo. Se trata de una norma muy importante para los trabajadores, y es muy aconsejable que éstos conozcan

---

<sup>10</sup> En el ámbito laboral, dentro de las leyes orgánicas se encuentran la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985). También la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantías Digitales (Ley 3/2018) tiene contenidos laborales).

<sup>11</sup>La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) es una Ley Ordinaria.

<sup>12</sup>Un ejemplo de reglamento en materia laboral lo encontramos en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. También son reglamentos, los Reales Decretos que regulan las distintas relaciones laborales especiales.

lo que establece su convenio colectivo (que al menos, reconocerá al trabajador los mismos derechos que los que recoge la ley, pero nunca menos, y siempre puede mejorarlos )<sup>13</sup>

c) “*Por la voluntad de las partes, manifestada en el **contrato de trabajo**, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados*”.

d) “*Por los **usos y costumbres locales y profesionales***”<sup>14</sup>.

Puede constatarse que existen muchas normas en el ordenamiento jurídico, si bien para tener claro cuál se tiene que aplicar para cada caso, existen una serie de principios:

1) **Principio de modernidad** (orden normativo): La norma posterior deroga a la anterior de igual o inferior rango, salvo que esta última disponga otra cosa (ej: el Convenio Colectivo de la Construcción 2022 deroga al convenio colectivo de la construcción de 2017). Este principio impide la “petrificación” del sistema jurídico y hace que las normas laborales que establecen un determinado nivel de protección no sean irreversibles (ej: un nuevo convenio puede establecer una bajada de sueldo siempre que se respete la norma mínima (smi)). Por lo tanto, una norma posterior de igual o superior jerarquía puede rebajar si tal es su propósito, el nivel obtenido en una norma anterior (respetando los mínimos legales)

2) **Principio de supletoriedad**: Se produce cuando el contenido de una norma solo se aplica a falta o en defecto de regulación o previsión normativa del mismo supuesto de hecho en otra disposición distinta: Ej. El art 14.1 ET que regula el periodo de prueba establece que el plazo máximo de dicho periodo que contempla el citado precepto solo se aplica en defecto de que dicha cuestión resulte regulada por convenio colectivo

3) **Principio de jerarquía normativa** (3.2 ET): Las normas de rango inferior no pueden contradecir las normas de rango superior (ej. El art. 6 ET establece que los trabajadores menores de edad no pueden hacer horas extras, luego un convenio colectivo no puede establecer que un menor haga HHEE, o si el art. 35 ET dice que el máximo de horas extras anuales es 80, un convenio colectivo no puede fijar un número superior).

Debe tenerse en cuenta el principio de primacía del derecho comunitario frente al derecho interno, lo que implica que en caso de contradicción entre una norma comunitaria y una norma nacional, prevalecerá la normativa comunitaria. De esta forma, se obliga al juez nacional a excluir la aplicación de la norma interna (independientemente de su rango) incompatible con el Derecho Comunitaria, y la jurisprudencia comunitaria ha precisado que toda norma comunitaria, ya sea originaria o derivada, prevalece sobre el derecho interno

---

<sup>13</sup> A modo de ejemplo, puedes acceder al siguiente convenio: <https://www.ceim.es/documento/publication-document-1656936056.pdf>

<sup>14</sup> La Sentencia del TS de 26 de septiembre de 2007 apreció la existencia de costumbre normativa orientada a la protección a de la intimidad de los trabajadores en el control del empleo de medios informáticos y de comunicación facilitados a los empleados, consistente en la tolerancia de “usos privados moderados” ante las “dificultades prácticas” de excluir por completo la “utilización personalizada y no meramente laboral o profesional” de tales medios. En todo caso hay que estar a las “reglas de uso” de la empresa. Si no se dice nada es cuando se aplica esa costumbre.





En todo caso, este principio de jerarquía normativa se encuentra matizado en el Derecho del Trabajo, en virtud de aplicación de los siguientes principios:

a) **Norma mínima** (3.1.c ET) Las normas de rango inferior solo pueden establecer mejoras laborales para los trabajadores respecto de las normas de rango superior, pero nunca empeorarlas. Ej. Si el ET fija 30 días de vacaciones naturales, el convenio colectivo puede ampliar su número, pero nunca reducirlo.

b) **Principio de norma más favorable:** (3.3 ET) Cuando existan dos o más normas aplicables en cada caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. Ej. Si el contrato de trabajo fija una jornada diaria de 8 horas y el convenio colectivo aplicable dice que son 7, se aplica las 7 horas por resultar más favorable.

c) **Principio de condición más beneficiosa:** Si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se pactaron anteriormente. Ej. Si un trabajador firma en su contrato de trabajo un plus transporte de 100€ y con posterioridad el nuevo convenio colectivo suprime ese plus, se debe respetar el plus transporte al citado trabajador porque lo tenía reconocido anteriormente en su contrato de trabajo.

d) **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** El art. 3.5 ET establece que “*los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo*”. Este principio trata de evitar abusos de una parte frente a la otra. Por ejemplo, no sería válida la cláusula de un contrato de trabajo por la que el trabajador renunciara a una parte de sus vacaciones anuales.

e) **Principio de “in dubio pro operario”:** Significa que si los tribunales tienen duda sobre cómo aplicar una norma, deben hacerlo a favor del trabajador. A modo de ejemplo, si al terminar su jornada laboral el trabajador al salir de su lugar de trabajo se hace un esguince (que le ocasiona una baja laboral) y existen dudas sobre si se dirigía o no a su domicilio, el juez debería interpretar que se dirigía a su domicilio para que de esta forma se considere como un accidente *in itinere* (que es un tipo de accidente laboral)

#### Actividades resueltas

**1- Un trabajador, firma una cláusula en su contrato de trabajo por tiempo indefinido, en la que se establece que renuncia a la indemnización a la que tuviera derecho en caso de que se produjera un despido improcedente. Al cabo de tres años, el trabajador es despedido sin causa,**

**y se plantea si puede pedir la indemnización que le corresponde por despido improcedente, a pesar de la cláusula que ha firmado.**

El trabajador puede reclamar la indemnización por despido improcedente, a la que tiene derecho, ya que la cláusula firmada carece de validez por aplicación el principio de irrenunciabilidad de derechos.

**El Convenio Colectivo del Baloncesto establece unas vacaciones anuales de 45 días naturales. En el contrato de un jugador de baloncesto profesional aparece que tiene derecho a unas vacaciones anuales de 35 días naturales, cifra que resulta superior a la que marca el Estatuto de lo Trabajadores, que fija un mínimo de vacaciones de 30 días naturales. ¿Es legal dicha cláusula?. Justifica la respuesta.**

La cláusula no es legal, ya que, aunque mejora lo que establece la Ley (30 días naturales), resulta inferior a la que marca su Convenio Colectivo, por lo que se estaría vulnerando el principio de norma mínima que establece que la norma inferior en rango solo puede mejorar (o al menos igualar) los derechos mínimos establecidos en la norma de rango superior

**3- Inés tiene reconocido en su contrato de trabajo un plus de productividad de 100€ al mes para el caso de que alcance un determinado nivel de ventas. Sus compañeros también tienen reconocido ese mismo complemento pero por convenio colectivo. Sin embargo, el nuevo convenio colectivo que acaba de entrar en vigor suprime el plus de productividad. ¿Tendrá derecho Inés a seguir cobrando el plus?. Justifica la respuesta.**

Sí, por aplicación del principio de condición más beneficiosa.

## 5. LOS TRIBUNALES LABORALES

Los conflictos laborales entre el trabajador y su empresa pueden resolverse ante los Tribunales Laborales. Los tribunales laborales pueden organizarse jerárquicamente de la siguiente forma:

**Juzgado de lo Social:** Hay uno o varios juzgados en cada provincia. Son competentes para conocer en instancia, entre otras materias, sobre conflictos entre empresario y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, sobre conflictos colectivos (siempre que no se supere el ámbito provincial), así como en materia de prestaciones de la seguridad social. Por lo general, las sentencias son recurribles, pero hay excepciones. Cuando se recurren estas sentencias, se interpone el recurso de suplicación. Sin embargo, algunas sentencias son irrecurribles, y entre otras se encuentran las siguientes: las sentencias dictadas sobre impugnación de sanciones por falta leve o grave, los procesos relativos a la fecha de disfrute de vacaciones, procesos de movilidad geográfica, así como reclamaciones de cantidad por importe que no supere los 3.000€<sup>15</sup>.

**Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.** Tienen competencia en el ámbito territorial de sus respectivas comunidades autónomas. Conocen en instancia, entre otras materias, de los conflictos colectivos de ámbito superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social, pero inferior al de la Comunidad Autónoma. Resuelven los recursos de suplicación frente a las sentencias dictadas en los Juzgados de lo Social. Frente a la Sentencia que resuelve el recurso de suplicación, puede interponerse (solo en algunos supuestos) recurso de casación (que es resuelto por el Tribunal Supremo)

---

<sup>15</sup> El art. 191.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece los supuestos en los que las sentencias son irrecurribles.

**Sala de lo Social de la Audiencia Nacional:** Tiene jurisdicción en toda España y su sede está en Madrid. Conoce en instancia, entre otras materias, de los conflictos colectivos de ámbito superior al de la Comunidad Autónoma.

**Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sala IV):** Es el órgano jerárquicamente superior, que se encarga, entre otras cosas, de resolver los recursos de casación. Su sede está en Madrid. Su labor es de gran importancia ya que corrige sentencias y unifica criterios de interpretación. La interpretación que hace, vincula a todos los tribunales inferiores.



Algunos pleitos laborales, pueden terminar excepcionalmente ante el **Tribunal Constitucional**, una vez agotada la vía judicial previa y se alegue la vulneración de algún derecho fundamental<sup>16</sup>. Para ello, se debe interponer el **recurso de amparo**. Imagina que el pleito ya ha sido resuelto por el Tribunal Supremo y se alegue vulneración de un derecho fundamental. En este caso, y cumpliendo ciertos requisitos, se puede interponer el recurso de amparo<sup>17</sup> que será resuelto por el Tribunal Constitucional.

En todo caso, el trabajador antes de poder interponer demanda ante los Tribunales Laborales, está obligado para una generalidad de supuestos a acudir previamente a un acto de conciliación ante el **Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC)**, debiendo presentar una “papeleta de conciliación”<sup>18</sup>. Se persigue que se alcance un acuerdo entre empresa y trabajador para que, de esta forma, se evite el pleito y no sobrecargar a los órganos judiciales. Este acto previo de conciliación es obligatorio cuando nos encontremos en alguna de las siguientes materias:

- Despido
- Sanciones disciplinarias
- Reclamaciones de cantidad y reconocimiento de derechos en general
- Clasificación profesional

<sup>16</sup>Por ejemplo, el derecho de huelga o el derecho a la intimidad del trabajador.

<sup>17</sup>El recurso de amparo también puede interponerse directamente frente a Sentencias dictadas por las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de cualquier Comunidad Autónoma, cuando no quepa la posibilidad de interponer recurso de casación ante el Tribunal Supremo (por ejemplo, porque no cabe recurso por unificación de doctrina), pero en cambio, se alegue vulneración de un derecho fundamental.

<sup>18</sup>Las solicitudes de conciliación (a través de la “papeleta de conciliación”) pueden presentarse en cualquier registro público, preferentemente en el Registro del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Todo ello puede hacerse por vía telemática.

- Resoluciones de contrato a instancia del trabajador
- Conflictos colectivos

Sin embargo, están exceptuados del requisito de la conciliación previa, y deberán presentar directamente demanda ante los Juzgados de lo Social (o Sala del Tribunal competente), cuando nos encontremos en alguno de los siguientes procesos:

- Los que exijan una reclamación previa en vía administrativa
- Los que versen sobre seguridad social
- Los relativos a la fecha del disfrute de vacaciones
- Los de movilidad geográfica
- Los de modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Los de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
- Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral
- Los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas

El acto de conciliación no se lleva a cabo ante un juez sino ante un **Letrado Conciliador**, quien puede mediar y ayudar para que se produzca el acuerdo siempre que no lo considere lesivo para una de las partes. Tanto el trabajador como la empresa pueden acudir asesorados por un abogado, lo que es aconsejable pero no es necesario.

Este acto de conciliación puede acabar de varias formas:

- Si no acude el trabajador, se archiva directamente la Papeleta y el trabajador deberá volver a empezar, siempre que se encuentre dentro del plazo.
- “Con avenencia”: Esto se tiene lugar cuando se produce un acuerdo entre empresa y trabajador. Este acuerdo resulta de obligado cumplimiento y tiene prácticamente la misma fuerza que una sentencia, y si la empresa no cumple, se puede reclamar ante el Juzgado de lo Social su cumplimiento
- “Sin avenencia”: Cuando no hay acuerdo. El trabajador en este caso ya podrá presentar la demanda judicial (ante el Juzgado de lo Social)
- “Intentado y sin efecto”: Esto se produce cuando la empresa no acude. También en este caso, el trabajador podrá presentar la demanda judicial (ante el Juzgado de lo Social) <sup>19</sup>.

Con respecto a los plazos para interponer la papeleta de conciliación, hay que señalar que el plazo para presentar la demanda en los Juzgados de lo Social en los casos de despido, sanción disciplinaria

---

<sup>19</sup> Si la empresa está citada pero no va al acto de conciliación, quedará constancia en el acta. En el caso de que se llegue a juicio, y gane el trabajador, el juez podrá imponer a la empresa las costas del procedimiento, incluyendo los honorarios del abogado o del graduado social que haya contratado el trabajador, con un límite de 600 euros. Además, en algunos casos el juez podrá imponer también una multa si cree que la empresa actuó de mala fe o con temeridad.

y resolución del contrato, es de 20 días hábiles, y dentro de dicho plazo deberá presentarse papeleta de conciliación ante el SMAC<sup>20</sup>.

En todo caso, el plazo para presentar demanda por reclamación de cantidad y otros derechos en el Juzgado de lo Social es de un año, que comienza a contar desde el momento en el que al trabajador se le adeude la cantidad o pudiera reclamar el derecho de que se trate.

### **Actividades resueltas**

**Emilio es un trabajador que demanda a su empresa y le reclama 2000€ en concepto de horas extras impagadas. El Juez de lo Social desestima su demanda al no haber quedado acreditado la realización de las horas extras. ¿Puede Emilio recurrir dicha sentencia?**

La sentencia es irrecurrible ya que se trata de una reclamación de cantidad inferior a 3.000€.

**Una empresa, por problemas de liquidez, no abona la paga extra de navidad a uno de sus trabajadores. ¿Qué plazo tiene el trabajador para reclamar judicialmente dicha deuda?**

Al tratarse de una reclamación de cantidad, el plazo de es de un año

## **6. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL**

La suscripción de un contrato de trabajo, genera en el trabajador la asunción de una serie de derechos y deberes laborales.

### **6.1 Derecho del trabajador**

Con respecto a los derecho laborales, y siguiendo la terminología empleada por el ET (art. 4) hay que distinguir los derechos básicos, de los derivados propiamente de la relación laboral. Dentro de los **derechos básicos** (art. 4.1 ET) se encuentran los siguientes:

1. Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio: Este derecho, tiene su origen en el art. 35 CE, si bien se encuentra matizado ya que para acceder a ciertas profesiones se exige una determinada titulación, y en ocasiones se exige también estar colegiado.

2. Libre sindicación: La libre sindicación es un derecho constitucional, reconocido como derecho fundamental que aparece recogido en la CE<sup>21</sup> y que se encuentra desarrollado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Toda persona tiene derecho a sindicarse al sindicato que quiera, con la simple condición de cumplir con los estatutos del sindicato. Nadie puede ser discriminado ni sufrir trato favorable o desfavorable por el hecho de estar afiliado o no a un sindicato.

---

<sup>20</sup> La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad, que se reanudarán al día siguiente de celebrada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación, si no se hubiera celebrado todavía la misma. Por ejemplo, si la conciliación ante el SMAC se celebra transcurridos más de 15 días desde su presentación, el cómputo de los 20 días se reanuda después de dicha presentación. En este caso (y solo en este supuesto) deberá presentarse la demanda ante el Juzgado de lo Social sin tener que esperar a que se celebre acto de conciliación ante el SMAC.

<sup>21</sup> El art. 28 CE establece “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”

3. Derecho a la negociación colectiva. Este derecho se reconoce en el art. 37 CE, en virtud de cual *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*. Esto implica que los convenios colectivos deben respetarse, y son fuente del derecho

4. Adopción de medidas de conflicto colectivo: Entre las medidas de conflicto colectivo, se encuentran la huelga o las manifestaciones. El art. 28 CE establece: *“se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*. Sin embargo, a día de hoy todavía no existe una ley huelga, y este derecho se sigue regulando por un el Real Decreto Ley 17/1977. Debe tenerse en cuenta lo siguiente:

5. Reunión: Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla (art. 77 ET).

#### 6. Información, consulta y participación en la empresa

Dentro de los **derechos derivados de la relación laboral** (art. 4.2 ET) también llamados por la doctrina laboralista como “derechos específicos”, se encuentran los siguientes:

1. Derecho a la ocupación efectiva: Ésta consiste en que la empresa deber dar efectivamente trabajo al trabajador. El incumplimiento de este derecho faculta al trabajador incluso a pedir la extinción indemnizada de su contrato de trabajo por aplicación del art. 50.1 c) ET por tratarse de un incumplimiento grave empresarial (y le correspondería al trabajador la misma indemnización por si se hubiera producido un despido improcedente).

2. A la promoción y formación profesional en el trabajo: Este derecho aparece desarrollado en el art. 23 ET, y entre otros, reconoce al trabajador el derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En todo caso, el permiso para acudir a exámenes no es retribuido, salvo que otra cosa pudiera disponer el convenio colectivo aplicable.

3. A no ser discriminados: Los trabajadores tienen derecho no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales: El art. 19 ET establece que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho del trabajador, implica necesariamente la obligación del empresario a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo

5. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Con respecto al derecho a la intimidad del trabajador, debe tenerse en cuenta que el art. 18 ET establece que “solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

A su vez, el art. 20.bis establece que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”

También debe tenerse en cuenta que **“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad”** (art. 23.3 ET). Como regla general, siempre que el trabajador sea avisado de ello, puede ser controlado por cámaras de seguridad. De igual forma, el trabajador no puede alegar vulneración de su derecho a la intimidad cuando la empresa revisa los equipos puestos a su disposición por parte de la empresa, pero siempre que la empresa haya advertido que los medios que le proporciona deben ser utilizados para fines exclusivamente profesionales y le advierte que pueden ser objeto de revisión. La empresa nunca podría acceder al contenido del correo electrónico de los trabajadores, si bien podría sancionar un uso abusivo del mismo durante la jornada de trabajo para fines privadas.

Cuestión polémica y que afecta de lleno en el derecho a la intimidad del trabajador hace referencia a las instalación de cámaras de seguridad en el trabajo. Con carácter general su uso es legal siempre que se advierta al trabajador de la instalación de dichas cámaras, que su instalación esté justificada y que dicha medida resulte proporcional, idónea, necesaria y equilibrada, y que tengan como finalidad el control de la relación laboral, es decir, que el empleador comprueba que el trabajador esté desarrollando adecuadamente su tarea. Aunque en principio el trabajador debe ser previamente informado, la jurisprudencia más reciente ha dado validez a instalación de cámaras ocultas cuando la empresa está sufriendo un daño patrimonial, y no hay otra forma menos invasiva para descubrir al autor del incumplimiento laboral. La Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2022 consideró válida la prueba consistente en la grabación por cámara oculta en la que se descubrió que una empleada de hogar era quien estaba hurtando joyas y dinero a la dueña del piso donde prestaba servicios, siendo ésta una mujer tetrapléjica. Al admitir la validez de ese medio de prueba, se consideró como procedente el despido disciplinario de la empleada de hogar, revocando sentencias de los tribunales inferiores que no habían dado validez a ese medio de prueba.



6. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes (art. 29.1 ET). El ET establece que “el interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado” (art. 29.3 ET).

## 6.2 Deberes del trabajador

La relación laboral no solo genera derechos al trabajador, ya que también debe asumir una serie de obligaciones.

1. El trabajador debe “*cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia*” (art. 5.a) ET)
2. El trabajador debe “*observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten*” (art. 5.b) ET). Si no las observa, podrá ser sancionado, y en ciertos casos podrá ser objeto de despido disciplinario.
3. El trabajador debe “*cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas*” (art. 5.c) ET). Con carácter general, no estará obligado a cumplir las órdenes cuando la conducta que se exija sea extralaboral, o cuando existiera un peligro para la salud o la integridad física del trabajador o cuando constituyan un abuso de poder o atenten contra la dignidad del trabajador. Tampoco el trabajador deberá acatar las órdenes del empleador cuando dicha orden no sea legítima, es decir, cuando se obligue al trabajador a incumplir la legislación vigente.
4. El trabajador no deberá “*concurrir con la actividad de la empresa*” (art. 5.d) ET). Esto implica, fundamentalmente que no deberá hacer una competencia desleal.
5. El trabajador debe “*contribuir a la mejora de la productividad*” (art. 5.e) ET).
6. El trabajador debe cumplir con los pactos que se firmen en sus contratos o que se pacten con posterioridad. El trabajador puede suscribir varios pactos, entre los que pudieran encontrarse los siguientes:
  - Pacto de plena dedicación: El trabajador se compromete a no pluriemplearse. El trabajador, en el supuesto de que se pacte compensación económica por la plena dedicación, podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación (art. 21.3 ET).



➤ Pacto de no competencia postcontractual: El trabajador, una vez extinguido su contrato de trabajo, se compromete a no trabajar para la competencia. El pacto de no competencia, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

1. Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
2. Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

➤ Pacto de permanencia: El trabajador se compromete a trabajar en para la empresa al menos durante un determinado período de tiempo. Se pacta cuando la empresa ha invertido dinero en la formación del trabajador. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

○ Pacto de horas complementarias: Solo para el caso de que el trabajador lo sea a tiempo parcial

○ Pacto de confidencialidad: El trabajador se compromete a cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto a cualquier información confidencial a la que pudiera tener acceso el trabajador por motivo de la prestación de servicios.

## **7. LA ADMINISTRACIÓN LABORAL**

La Administración Laboral se encarga de desarrollar la política laboral (a través fundamentalmente del Ministerio de Trabajo), así como velar por el cumplimiento de la normativa laboral, contando para ello con la Inspección de Trabajo. Es necesario delimitar las funciones de ambos órganos:

- El Ministerio de Trabajo: Es el encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo y seguridad social. Sobre este Ministerio recae la exclusividad de la competencia legislativa en materia laboral. Las Comunidades Autónomas pueden dictar disposiciones legales y reglamentarias para el desarrollo, dentro de su ámbito territorial, de la materia regulada, pero siempre respetando las bases fijadas para todo el territorio nacional
- La Inspección de Trabajo: Es un órgano de la Administración del Estado que, entre otras funciones, se encarga de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral. Los inspectores de trabajo pueden entrar libremente en los centros de trabajo, y entre otras muchas funciones se encargan de: paralizar las actividades que no cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales al concurrir grave riesgo para la seguridad y salud; iniciar procedimientos sancionadores mediante la extensión de Actas de Infracción; y formular demandas de oficio ante la Jurisdicción Social.

Los trabajadores pueden denunciar ante la Inspección de Trabajo las irregularidades de que sean conocedores, ya sea presencialmente o de manera telemática, e incluso está abierta la posibilidad de que cualquier ciudadano, incluso de forma anónima denuncie a través del buzón antifraude. A través de la página web de la Inspección de Trabajo, cualquier ciudadano conocedor de algún incumplimiento de la normativa ya sea laboral, incluidos supuestos de discriminación, de Seguridad Social o de Prevención de Riesgos Laborales, puede de forma

anónima ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), cumplimentando un sencillo formulario. Para acceder a dicho formulario, se puede consultar el siguiente enlace:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion\\_al\\_ciudadano/colabora\\_con\\_itss.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/colabora_con_itss.html)

## 8. EL TRABAJO DE LOS MENORES Y LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

El trabajo de los menores de edad aparece regulado en el art. 6 ET. Como regla general, se establece la prohibición del trabajo a los menores de 16 años. No obstante, se establece la excepción de que los menores de esa edad puedan trabajar para espectáculos públicos ya que el art. 6.4 ET establece que *“la intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral<sup>22</sup>, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados”*.

La autorización tiene que ser solicitada por los representantes legales del menor, y con el consentimiento de éste en el supuesto de que tuviere suficiente juicio para entender el trabajo

En todo caso, los mayores de 16 años y menores de 18 tienen una capacidad laboral limitada, ya que, aunque pueden trabajar, tienen ciertas limitaciones, al no poder realizar horas extras, ni trabajos nocturnos o peligrosos<sup>23</sup> (art. 6.2. y 6.3 ET).

También se establecen algunas diferencias respecto al trabajador mayor de edad. De esta forma, el descanso mínimo semanal de menor es, de al menos, dos días ininterrumpidos (frente al mínimo de día y medio ininterrumpido que disfrutan los mayores de edad), y cuando su jornada laboral diaria exceda de de cuatro horas y media seguidas, tiene derecho a un descanso mínimo de 30 minutos.

En caso de que surgieran problemas legales, corresponde a los padres o tutores el ejercicio de las acciones derivadas del contrato, es decir, las reclamaciones de cantidad, impugnación del despido...

Por otro lado, hay que distinguir la capacidad para trabajar de la capacidad para contratar. Normalmente, aquella persona que tiene capacidad para trabajar tiene capacidad para contratar, pero no siempre es así. Por ejemplo, un discapacitado psíquico puede trabajar, pero no puede por sí mismo firmar su contrato, ya que para protegerlo deberá hacerlo la persona que lo represente legalmente. Por lo tanto, ¿quién tiene capacidad para firmar un contrato de trabajo?. Lo establece el art. 7 ET:

*“Podrán contratar la prestación de su trabajo:*

*a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.*

---

<sup>22</sup> Normalmente, la autoridad laboral es la Dirección General de Trabajo de las Comunidades Autónomas

• <sup>23</sup> La normativa que rige el trabajo de los menores de edad es el Decreto de 26 de julio de 1957. Se trata de una norma muy antigua pero que sigue vigente y debe interpretarse siempre según los criterios actuales, eliminando toda referencia a la diferencia por sexo de esa normativa, ya que la parte referida al trabajo de la mujer no está en vigor. Únicamente está en vigor la parte referida a los menores. Entre otras muchas limitaciones, el citado Decreto establece que los menores no podrán realizar: El engrase, limpieza o reparación de máquinas o mecanismos peligrosos; el manejo de máquinas o herramientas que impliquen un peligro notorio o posibilidad de accidentes, salvo que haya medidas de seguridad que eviten totalmente ese peligro; los trabajos a más de 4 metros de altura, salvo que sean sobre suelo estable, continuo y con las protecciones adecuadas, los trabajos que suponga un esfuerzo físico o sean perjudiciales para por las circunstancias especiales. los trabajos que impliquen empujar, arrastrar o transportar cargas.

*b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo”.*

Por su parte, los ciudadanos extracomunitarios, además de cumplir con los requisitos de edad exigidos a cualquier ciudadano español, deberán obtener un permiso de trabajo.

## **9. LA FORMA Y LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La forma del contrato aparece regulada en el art. 8 ET. El art. 8.1 establece que *“el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra”*, si bien *“se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”*.

Aunque el contrato puede ser verbal o escrito, hay una serie de contratos de trabajo que obligatoriamente deben ser escritos, que son los siguientes: *“los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero”* (art. 8.2 ET). En el caso de que no se observara la forma escrita para estos contratos *“el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa”*. No obstante, se precisa que para el caso de que el contrato fuera verbal *“cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral”*.

Por otro lado el empresario se encuentra obligado *“a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito”* (art. 8.3 ET). Ahora bien, aunque el contrato puede registrarse con posterioridad, es obligatorio que antes de que el trabajador comience a prestar servicios, se le de de alta en la Seguridad Social. Incluso ésto puede hacerse con una antelación máxima de 60 días antes del inicio de la relación laboral. Para el caso de las bajas, éstas deben comunicarse en el plazo de los tres días siguientes a que éstas se produzcan

Por lo que respecta a la **validez del contrato**, esta cuestión aparece regulada en el art. 9 ET y hay que distinguir la nulidad total de la nulidad parcial. La nulidad parcial se regula en el art. 9.1, en virtud de la cual: *“Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1 ET”*. Es decir, si aparece una cláusula en un contrato en la que se establece que el trabajador tendrá al año 20 días naturales de vacaciones (lo mínimo son 30 días), esa cláusula se anula, pero las demás pueden seguir vigentes si se adecúan a la legalidad.

La nulidad total se regula en el art. 9.2 ET en virtud del cual *“en caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido”*. Esto se hace para evitar abusos y el enriquecimiento injusto del empresario.

## **10. EL PERÍODO DE PRUEBA**

En la práctica, en la inmensa mayoría de los contratos de trabajo, el trabajador va a estar sometido a un periodo de prueba. Puede definirse el periodo de prueba como el acuerdo escrito por el que el empresario va a comprobar la aptitud del trabajador, y éste, a su vez, va a comprobar si le interesa continuar con la relación laboral. Se regula en el art. 14 ET.

El periodo de prueba es siempre limitado en el tiempo, y el límite lo determina el convenio colectivo que resulte de aplicación, En defecto de regulación de dicha materia por convenio, se aplica supletoriamente lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 14) que establece que *“la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores”*, si bien en *“las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”*. Esta regla general, cuenta con las siguientes excepciones:

- Para los contratos temporales que tengan una duración de 6 meses o menos, el periodo de prueba no será superior a un mes *“salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo”*.
- De igual forma, en los contratos de trabajo para la obtención de práctica profesional, el periodo de prueba máximo será de un mes.
- En el caso del contrato para la formación en alternancia, no cabe la posibilidad de que se pacte un periodo de prueba.

Se considera *“nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”*. Luego si las funciones son otras, se puede estar a prueba dos veces. Por ejemplo sería el caso de un hospital que contrata a un auxiliar de enfermería, que con el paso del tiempo termina los estudios de enfermería y luego le contrata como enfermero.

En todo caso, durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores, *“excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso”* (art. 14.2 ET). Esto implica que cuando no se supere el periodo de prueba, el trabajador no será indemnizado por resolución de su contrato (pues no es un despido), y la empresa no tendrá que justificar, como regla general, el motivo por el que el trabajador no ha superado la prueba. Ello no obstante cuenta con la excepción de la trabajadora que se encontrara embarazada durante el periodo de prueba, ya que se establece que *“la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 ET, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad”*.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, *“el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa”*. No obstante, *“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, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”* (art. 14.3 ET). En la práctica, lo más habitual es que aparezca una cláusula en el contrato de trabajo en el que se pacte expresamente esta interrupción.

**Soledad tiene el Grado en Derecho. Sin embargo, acaba de terminar su carrera y aún no ha conseguido un trabajo acorde con sus estudios y acepta un trabajo como camarera en un**

**restaurante. Firma un contrato indefinido y se pacta un periodo de prueba de 6 meses. ¿Es legal dicho periodo de prueba?**

No es legal, porque aunque la trabajadora es técnico titulada, el trabajo para el que se la contrata no requiere de esa titulación. Si nada se establece en el convenio aplicable, el periodo de prueba no podrá ser superior a 2 meses (o 3 meses si el restaurante tuviera menos de 25 trabajadores)

**Un trabajador que presta servicios por tiempo indefinido para la Farmacia “A” solicita una excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años. Su empresa suscribe un contrato por sustitución de trabajador con Luis, y se pacta un mes de prueba. El trabajador supera la prueba, pero al llevar un año trabajando, el trabajador en excedencia solicita su reingreso, por lo que Luis deja de prestar servicios en dicha farmacia. Al cabo de un tiempo, es contratado por la Farmacia B por tiempo indefinido y se pacta un periodo de prueba de seis meses. Luis pregunta si es legal que se pacte este periodo de prueba, ya que tiene una experiencia de un año en el sector.**

El periodo de prueba con la farmacia B es legal, ya que es una nueva farmacia que no tiene constancia de la aptitud del trabajador, aunque tenga una experiencia de un año en el sector. Sin embargo, si volviera a ser contratado por la Farmacia A (para ejercer las mismas funciones), ésta no podría ponerlo otra vez a prueba, y si lo hace, dicha cláusula sería nula

La duración del plazo, si no establece nada el convenio aplicable, en principio es correcta ya que es un técnico titulado y puede estar a prueba un máximo de 6 meses

## **ACTIVIDADES FINALES**

**1-Luis ha sido despedido por faltar injustificadamente varios días a su puesto de trabajo. Se ha celebrado el juicio y el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid ha considerado procedente el despido. Quiere saber si se puede recurrir dicha sentencia, y en caso afirmativo, qué tipo de recurso debe interponer y qué órgano judicial sería el encargado de resolver el recurso**

**2- Marta es elegida como vocal de una mesa electoral. La Administración le va a pagar por sus servicios 60€. ¿Puede entenderse que existe una relación laboral entre Marta y la Administración?. Razona la respuesta**

**3- Antonio es designado como miembro de un jurado. Por cada día de celebración de juicio, percibirá de la Administración un importe de 70€, además de los gastos de manutención y alojamiento. ¿Puede entenderse que existe una relación laboral entre Marta y la Administración?. Razona la respuesta**

**4- Victoria tiene una hija de 5 años. Firma un contrato en el que voluntariamente acepta una cláusula por la que se compromete a no solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos. ¿Es legal dicha cláusula?. Razona la respuesta**

**5-María, tras licenciarse en Economía es contratada como becaria por un banco (la beca tiene una duración de un año). Su jornada es idéntica a la de los trabajadores de la sucursal bancaria (de 8 a 15:30) y sus funciones, idénticas a la de los trabajadores administrativos de la empresa. Sin embargo, mientras estos trabajadores perciben 1900 euros mensuales de salario, ella percibe 1000 euros en concepto de beca. Al finalizar la beca María no es contratada laboralmente por el banco y acude al SEPE, donde le indican que no tiene derecho a percibir la prestación por desempleo por cuanto no se trata de una trabajadora.**

- ¿Sería viable demandar al banco por despido improcedente?. Justifica la respuesta
- ¿Tiene alguna posibilidad de percibir la prestación por desempleo? Justifica la respuesta

**6-Juan es dueño de dos empresas (A y B). Para la empresa A contrata a Manuel como auxiliar administrativo. Ambas partes suscriben un contrato por circunstancias de la producción por 6 meses, pactándose un período de prueba de un mes. Al finalizar su contrato, Juan vuelve a contratar a Manuel como auxiliar administrativo, si bien en este caso para la empresa B de la que también es dueño. En esta ocasión se firma un contrato indefinido, y se estipula un período de prueba de un mes. Manuel realiza las mismas funciones que para la empresa A. Un día antes de que finalice el período de prueba el empresario comunica por escrito al trabajador no que no ha superado dicho período y que su contrato queda extinguido.**

**¿Sería viable demandar a su empresario por despido improcedente?. Justifica la respuesta**

**7- En defecto de convenio colectivo, indica cuál es el máximo del periodo de prueba para las siguientes situaciones.**

- Óscar es médico y firma un contrato por circunstancias de la producción de 2 meses para una clínica.
- Álvaro es titulado en ESO y firma un contrato indefinido con un restaurante para trabajar como camarero. El restaurante cuenta con 9 empleados.
- Javier es técnico de electromecánica de vehículos automóviles, y firma un contrato indefinido con un taller

**8- Juan, titular de una farmacia, contrata a Pedro como técnico en Farmacia por tiempo indefinido, pactándose una prueba de 6 meses. Aunque Juan considera que no hace mal su trabajo, y su rendimiento es aceptable, no cumple con sus expectativas y, al cabo de dos meses le comunica que no ha superado la prueba. ¿Tiene que justificar en la comunicación de la no superación de la prueba el motivo por el que no ha superado dicha prueba? ¿qué consecuencias tiene si no lo justifica?**

**9- María es dueña de una clínica dental, contrata a Elena como auxiliar de enfermería por tiempo indefinido, pactándose una prueba de 6 meses. Elena se encuentra embarazada y María considera que no hace mal su trabajo, y su rendimiento es aceptable, pero no cumple con sus expectativas y al cabo de dos meses va a comunicarle que no ha superado la prueba. ¿Tiene que justificar en la comunicación de la no superación de la prueba el motivo por el que no ha superado dicha prueba? ¿qué consecuencias tiene si no lo justifica?**

**10- Unos grandes almacenes constatan que se están produciendo frecuentes hurtos y piensa que algunos de los empleados están sustrayendo productos de la empresa. La empresa cuenta con distintivos de videovigilancia y los trabajadores son conscientes de dónde están las cámaras. Sin embargo instala nuevas cámaras de seguridad ocultas sin advertir de ello a los trabajadores, y pueden constatar que uno de los empleados es quien comete los hurtos, por lo que se le despide. El trabajador impugna el despido y entiende que es nulo porque considera que se ha vulnerado su derecho a la intimidad al no haber sido avisado previamente de las instalación de las nuevas cámaras ¿consideras que el despido es procedente?**

## TEST DE AUTOEVALUACIÓN

### 1-El principio de norma mínima implica que:

- a) Las normas de rango inferior pueden establecer mejoras laborales para los trabajadores respecto de las normas de rango inferior, pero nunca empeorarlas
- b) Las normas de rango inferior pueden establecer peores derechos laborales para los trabajadores respecto de las normas de rango superior.
- c) La norma posterior deroga a la norma anterior de igual o inferior rango
- d) Todas son falsas

### 2- El Derecho del Trabajo surge...

- a) Después de la II Guerra Mundial
- b) En Estados Unidos
- c) Como consecuencia de la Revolución Industrial
- d) Son ciertas la b) y la c)

### 3-Señala la respuesta falsa:

- a) El Ministerio de Trabajo se encarga de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral
- b) La inspección de Trabajo tiene potestad para paralizar las actividades que no cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales
- c) Los inspectores de Trabajo pueden entrar libremente en los centros de trabajo
- d) El Ministerio de Trabajo se encarga de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo y seguridad social
- e) La inspección de trabajo puede recibir denuncias anónimas de los ciudadanos

### 4-Señala la respuesta correcta:

- a) En el caso de que se declarase la nulidad parcial de un contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, si bien se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme al Estatuto de los Trabajadores
- b) Cuando se establezca la nulidad total de un contrato de trabajo, el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya hubiera prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido
- c) Son ciertas la a) y la b)
- d) Todas son falsas

### 5- María trabaja como dependiente de una tienda de ropa y ha firmado un contrato por circunstancias de la producción. Si nada se establece en su convenio, su periodo de prueba no podrá ser superior a...

- a) 15 días
- b) 1 mes
- c) 2 meses
- d) 3 meses

### 6-Señala la respuesta correcta:

- a) Un trabajador no puede estar a prueba dos veces en dos empresas distintas del mismo sector si desarrolla las mismas funciones
- b) Un trabajador en ningún caso puede estar a prueba dos veces en la misma empresarial
- c) Son ciertas la a) y la b)
- d) Todas son falsas

**7- Señala la respuesta correcta:**

- a) Un menor de 16 años nunca puede trabajar
- b) Un menor de 18 años y menor de 16 años, puede trabajar en cualquier actividad pero siempre que no haga horas extras y no trabaje en turno de noche
- c) Son ciertas la a) y la b)
- d) Todas son falsas

**8- Señala la respuesta correcta:**

- a) Un contrato de trabajo nunca puede ser verbal
- b) El contrato indefinido ordinario a jornada completa puede ser verbal
- c) Un contrato de trabajo formativo puede ser verbal
- d) Todas son ciertas

**9- Cuando el riesgo de la actividad es asumido íntegramente por el empresario, se entiende que en el contrato de trabajo se está cumpliendo con el requisito de la:**

- a) Dependencia
- b) Ajenidad
- c) Voluntariedad
- d) Todas son falsas

**10- Se considera que es una relación labora especial...**

- a) La de los empleados de hogar
- b) La de los deportistas profesionales
- c) La de los penados en instituciones penitenciarias
- d) Todas son ciertas



## **FOL UNIDAD 2**

### **LOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO**

- 1. El contrato de trabajo indefinido**
  - a) El contrato indefinido ordinario**
  - b) El contrato fijo discontinuo**
- 2. El contrato de trabajo temporal**
  - a) Los contratos formativos (contrato para la obtención de práctica profesional y contrato para la formación en alternancia)**
  - b) El contrato por circunstancias de la producción**
  - c) El contrato por sustitución de la persona trabajadora**
- 3. Otras modalidades de contratación**
  - a) Contrato de jubilación parcial**
  - b) Contrato de relevo**
  - c) El contrato de trabajo a distancia**
- 4. El contrato de trabajo a tiempo parcial**
- 5. El contrato de trabajo a través de las ETTs**
- 6. El fraude en la contratación laboral y el contrato indefinido no fijo**

### **1. EL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Algunos contratos indefinidos tienen unas cláusulas específicas que se caracterizan porque la empresa puede beneficiarse de determinados incentivos a la contratación cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la norma de aplicación, dependiendo de varias circunstancias, como por ejemplo las características del trabajador o la transformación de un contrato temporal en indefinido. A modo de ejemplo, entre los colectivos de trabajadores que dan lugar a estos incentivos, se encuentran las personas

con discapacidad, los desempleados de larga duración<sup>1</sup>, quienes se encuentran en situación de exclusión social, o los mayores de una determinada edad<sup>2</sup>

#### **a) El contrato indefinido ordinario**

Es aquél que se concierta sin que se establezca límite de tiempo en la prestación de servicios. Se presumen por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley (art. 15.3 ET), como por ejemplo aquellos contratos pactados por un tiempo determinado cuando persigan cubrir necesidades permanentes de la empresa, o aquellos contratos temporales que hubieran tenido una duración superior a la permitida<sup>3</sup>. También se establece que adquirirán 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”*, así como aquellos que hubieran sido verbales cuando fuera obligatoria la forma escrita.

#### **b) El contrato indefinido fijo discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo es aquél que *“se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”* (art. 16.1 ET)

De esta forma, el contrato fijo discontinuo está pensado para aquellos trabajos que se desarrollan de forma intermitente pero estable. La empresa no necesita al empleado de forma continua durante todo el año, pero sí en periodos de tiempo recurrentes e intermitentes durante cada ejercicio.

El nuevo contrato fijo discontinuo fue una de las principales herramientas de la reforma laboral de 2022 para intentar mitigar la temporalidad, ampliándose significativamente su ámbito de aplicación. Con el actual marco normativo, se puede aplicar este contrato a los siguientes supuestos:

- Trabajos de naturaleza estacional (por ejemplo, socorristas en verano)
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada (por ejemplo, trabajos agrícolas de recogida de una determinada cosecha).
- Desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional o de temporada pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Por ejemplo algunas actividades vinculadas con

---

<sup>1</sup> A estos efectos, se entiende por larga duración cuando el desempleado está inscrito en las oficinas de empleo por al menos 12 meses los 18 anteriores a la contratación.

<sup>2</sup> Mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo

<sup>3</sup> Por otro lado, se establece que adquirirán 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, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho”* (art. 15.2 ET).

centros escolares (como el personal que trabaja en comedores escolares, conductores de transporte escolar), o personal del sector turístico. De esta forma, el personal de limpieza, personal de entretenimiento, empleados de restauración y ocio, así como el personal de hoteles en general pueden considerarse fijos discontinuos.

Con respecto a las características del contrato fijo discontinuo, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral<sup>4</sup>
- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas (art. 16.3 ET)
- La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria<sup>5</sup>
- La finalización de los periodos de actividad no genera derecho a percibir una indemnización, ya que no se produce despido.
- En el caso en el empresario incumpla la obligación del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido improcedente ante la jurisdicción social en el plazo de 20 días a partir de que se haya tenido conocimiento de la falta de llamamiento.
- Durante los periodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos, se encontrarán en situación legal de desempleo.
- Tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral. Esto implica que para el cobro del posible plus de antigüedad se computará desde el inicio de la relación, teniendo en cuenta también como tiempo el periodo inactivo. Sin embargo, para el cálculo de la antigüedad a efecto de las indemnizaciones por despido, solo se computan los servicios efectivamente prestados, y no el tiempo que el trabajador se encuentre inactivo.

**Existen numerosos tipos de contrato de trabajo, tanto indefinidos como temporales. En el siguiente enlace podrás acceder al modelo oficial de cualquier tipo de contrato:**

**<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos->**

---

<sup>4</sup> Entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento (art. 16.2 ET)

<sup>5</sup> Todo ello de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa

## 2. EL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

### a) Los contratos formativos (contrato para la obtención de práctica profesional y contrato para la formación en alternancia)

Los contratos formativos tienen por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. Por lo tanto, existen dos tipos de contratos formativos: El contrato para la obtención de práctica profesional, y el contrato para la formación en alternancia.

#### **El contrato para la obtención de la práctica profesional** (art. 11.3 ET)

Este contrato tiene como finalidad permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. En todo caso, la empresa tiene la obligación de elaborar el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará un tutor que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Solo podrá celebrarse este contrato con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional<sup>6</sup>. Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios<sup>7</sup>.

Debe observarse que, aunque en la práctica suelen ser personas jóvenes quienes suscriben este tipo de contrato, no hay ningún límite de edad, de tal forma que personas con una edad laboral avanzada también pueden llegar a firmar este tipo de contratos, siempre que su titulación fuera reciente. A modo de ejemplo, un persona que con 55 años acaba de obtener una titulación universitaria o un título de técnico o técnico superior, podría firmar un contrato para la obtención de práctica profesional.

---

<sup>6</sup> Todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

<sup>7</sup> Sin embargo no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres 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.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año<sup>8</sup>, aunque dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán fijar otra duración. No obstante, 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. Esta es una peculiaridad que solo se aplica a los contratos formativos, no al resto de modalidades contractuales.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos anteriormente en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

La jornada puede ser a tiempo completo o parcial, y periodo de prueba será de como máximo un mes (salvo que otro cosa establezca convenio colectivo). No cabe la posibilidad de que el trabajador realice horas extraordinarias, salvo que sean por fuerza mayor.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada

La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos<sup>9</sup>. Ésta no podrá ser inferior al 60% respecto a la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, y en ningún caso se puede percibir una cantidad inferior al s.m.i. en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Al término de este contrato el trabajador no tiene derecho a la indemnización por fin del contrato.

### **El contrato para la formación en alternancia (art. 11.2 ET)**

Este contrato tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Este contrato se puede celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional<sup>10</sup>. Para el supuesto de que el contrato

---

<sup>8</sup> Se ha rebajado sensiblemente la duración máxima de este contrato. Con anterioridad, se fijaba para los contratos en prácticas un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años.

<sup>9</sup> O en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas

<sup>10</sup> No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria 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.

se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 (FP básica y Grado Medio) el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años<sup>11</sup>.

En todo caso, la actividad desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral<sup>12</sup>,

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa<sup>13</sup>.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y 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 plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Al igual que sucede con el contrato para la obtención de práctica profesional, 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.

Un singularidad importante en este contrato, es que no podrá pactarse un periodo de prueba.

Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, no pudiéndose celebrar este tipo de contrato cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el propio trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses

Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias (salvo que sean por fuerza mayor) y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos<sup>14</sup>.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento,

---

<sup>11</sup> No obstante, el límites de edad no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en e art. 2 de la Ley 44/2007.1

<sup>12</sup> Todo ello debe coordinarse e integrarse en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

<sup>13</sup> El tutor de la empresa deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo Individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

<sup>14</sup> Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad

durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de convenio, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, 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.

Al término de este contrato el trabajador no tiene derecho a la indemnización por fin del contrato

### **Actividades resueltas**

**María ha terminado sus estudios de 2º de Bachillerato y a los tres meses de terminar dichos estudios es contratada en un banco como administrativa. Firma un contrato para la obtención de práctica profesional por un periodo de 6 meses. Indica si el legal o no este tipo de contrato y sus consecuencias.**

En contrato no es legal, ya que la titulación de María no la faculta para celebrar un contrato para la obtención de práctica profesional. Solo aquellos que tengan una titulación universitaria o de formación profesional se encuentran habilitados para suscribir este tipo de contratos. La consecuencia jurídica es que se trata de contrato temporal fraudulento, que como tal, que transformarse en un contrato indefinido por aplicación del art. 15.3 ET.

**Mariano acaba de obtener la titulación de técnico en carrocería. Un taller de reparación de vehículos le quiere hacer un contrato de formación en alternancia por un periodo de un seis meses. ¿Sería legal este contrato?**

El contrato no sería legal, ya que solo pueden celebrar este tipo de contratos aquellos que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, y Mariano ya tiene esa titulación. Dicho taller, podría hacerle otro tipo de contrato. En el caso de que quisiera contratarlo por seis meses, podría ofertarle el contrato para la obtención de práctica profesional.

### **b) El contrato por circunstancias de la producción**

Se trata de un de los contratos temporales más utilizados en la práctica. Solo puede tener lugar este contrato cuando se cumpla alguno de los siguientes supuestos:

- 1- El incremento ocasional e imprevisible de la actividad (no estacionales)

- 2- 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 requiere. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas las de las vacaciones anuales.
- 3- Para atender a situaciones ocasionales, previsibles y de duración determinada y delimitada (estacionales) y que tengan una duración reducida.

Como regla general, la **duración máxima** de este contrato será de seis meses, ampliables seis meses más por convenio colectivo. En caso de que este contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante, si el contrato se ha realizado para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada, la duración máxima del contrato será de 90 días en el año natural<sup>15</sup>, si bien estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Como características comunes a todos los supuestos, debe tenerse en cuenta que:

- El contrato puede celebrarse a jornada completa y a tiempo parcial
- Debe obligatoriamente ser por escrito si la duración supera las 4 semanas (si es inferior puede ser verbal siempre que sea 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
- El contrato por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido. 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.
- A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales

### c) **El contrato por sustitución de la persona trabajadora**

Con anterioridad a la reforma laboral de 2022, este contrato se denominaba de interinidad. Cabe fundamentalmente en los siguientes supuestos:

- a) Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

---

<sup>15</sup> Todo ello independientemente de los trabajadores que sean necesarios para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato



- La duración del contrato de sustitución será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
  - En el contrato, se deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución
  - El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo
- b) Para completar la jornada de otro trabajador que decide reducir su jornada por causas establecidas legalmente o por convenio colectivo.
- Debe especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
  - El contrato se extingue cuando finalice la reducción de jornada del trabajador que solicitó dicha reducción.
- c) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva
- La duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses para el caso de empresas privadas, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
  - En el contrato deberá especificarse el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.
  - El contrato se extinguirá cuando se cubra la plaza por el proceso de selección o promoción. En todo caso, con el máximo de tres meses para las empresas privadas<sup>16</sup>.

Cuando el trabajador finalice este contrato no tiene derecho a la indemnización por fin del contrato

---

<sup>16</sup> Con respecto al sector público, La Ley 20/2021, de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público establece que “transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino”.

De manera muy esquemática, se puede utilizar la siguiente tabla resumen en la que se pueden apreciar las principales singularidades de los distintos tipos de contrato de trabajo temporales expuestos hasta ahora

<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>OBJETO DEL CONTRATO</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>RETRIBUCIÓN</b>	<b>PECULIARIDADES</b>
<b>Por circunstancias de la producción</b>	Incremento ocasional, previsible o imprevisible de la actividad	Para atender incrementos imprevisible de actividad; 6 meses (ampliable a 12 meses por convenio). Para atender incremento previsible de la actividad: 90 días	La establecida en convenio colectivo o contrato de trabajo	Si se concierta por un plazo inferior a la duración máxima, cabe solo una prórroga (sin que se supere la duración máxima)  Derecho a indemnización 12 días de salario por año al término del contrato
<b>Por sustitución de la persona trabajadora</b>	Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo  Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva	La del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.  Mientras dura el proceso de selección (máximo 3 meses para empresas privadas)	La establecida en convenio colectivo o contrato de trabajo	No genera derecho a indemnización al término del contrato
<b>Para la obtención de práctica profesional</b>	Obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios	Mínimo 6 meses  Máximo 1 año	La fijada en convenio, y nunca inferior al 60% respecto a la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.  En todo caso nunca inferior al smi en proporción al tiempo de trabajo	Periodo de prueba: máximo 1 mes  No genera derecho a indemnización al término del contrato  No hay límite de edad, si bien este contrato debe celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años siguientes para discapacitados)
<b>Para la formación en alternancia</b>	Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos	Mínimo 3 meses  Máximo 2 años	La fijada en convenio, y nunca inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional.  En todo caso nunca inferior al smi en	El tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo, respecto de la jornada máxima  No cabe periodo de prueba  No genera derecho a

			proporción al tiempo de trabajo	indemnización al término del contrato
--	--	--	---------------------------------	---------------------------------------

### **Actividades resuelta**

**1- Unos grandes almacenes, ante el previsible aumento de ventas durante el periodo navideño, quiere contratar a 10 trabajadores. ¿Qué tipo de contrato deberían realizar?**

Teniendo en cuenta la previsión del aumento de la demanda y el corto periodo de duración de los contratos, debería realizar un contrato por circunstancias de la producción.

**2- Un hotel en la costa de Huelva abre al público exclusivamente durante los meses de marzo a octubre. Indica qué tipo de contrato se deberá ofertar a sus trabajadores.**

Teniendo en cuenta que la prestación de trabajo es intermitente, pero que tiene un periodo de ejecución cierto, deberá ofrecer a sus trabajadores un contrato indefinido fijo discontinuo

**3- La empresa talleres gráficos García tiene una plantilla de 10 trabajadores, todo ellos por tiempo indefinido y a jornada completa. Sin embargo, se encuentra con la siguiente situación:**

**a) Sergio ha pedido una excedencia por nacimiento de hijo.**

**b) María tiene un hijo menor de doce años y ha pedido una reducción de jornada para cuidar a su hijo**

**c) Hay un aumento imprevisto de la producción y se necesita contratar a un trabajador más**

**4- Indica qué tipo de contratos temporales debería formalizar para las tres situaciones descritas y su generan derecho a indemnización al término de los mismos:**

Para suplir la baja de Sergio y de María, debería realizar sendos contratos de sustitución de trabajador. Para suplir la baja de María sería un contrato a tiempo parcial (por media jornada). Los nuevos trabajadores contratados para suplir a Sergio y María permanecerían en sus puestos hasta que Sergio y María se reincorporasen. Al finalizar sus contratos, no generan derecho a indemnización por término del contrato.

Para atender el aumento imprevisto de la producción, se debería realizar un contrato por circunstancias de la producción, por una duración máximo de seis meses (ampliables

seis meses más si el convenio colectivo aplicable lo permitiera). Al término de este contrato temporal, el trabajador devenga una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

**5- Una heladería abre al público todo el año y cuenta con tres trabajadores. Sin embargo, quieren hacer un contrato de trabajo por circunstancias de la producción a un nuevo trabajador, por el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, ya que durante este periodo, todos los años tienen un aumento de la demanda. Indica si ese contrato es correcto.**

La empresa no podría hacer ese contrato, ya que al tratarse de un aumento de la demanda previsible, el periodo máximo para este tipo de contrato es de 90 días. El contrato que debería hacerse es el de fijo discontinuo.

### 3. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

#### a) El contrato de jubilación parcial (art. 12.6 ET)

La jubilación parcial consiste en un acuerdo entre empresario y trabajador que permite al trabajador **compaginar el salario de la empresa con la jubilación**, reduciendo su jornada y salario. En concreto, se acuerda entre el empresario y el trabajador una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%<sup>17</sup>. La empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo<sup>18</sup>, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total

En todo caso, para que el jubilado pueda jubilarse parcialmente, es necesario que cumpla con determinados requisitos:

- Una cotización de, al menos, de 33 años
- Que se alcance un acuerdo con la empresa.
- Un periodo de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que tenga una edad mínima de acceso a la jubilación parcial, con arreglo a la siguiente tabla:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del
------------------------	---	--

<sup>17</sup> La reducción de la jornada podrá llegar incluso hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida.

<sup>18</sup> Salvo que el jubilado parcial cumpla la edad de jubilación ordinaria, en cuyo caso no hay obligación de hacer el contrato de relevo.

	causante		hecho causante
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

## **b) El contrato de relevo (art. 12.7 ET)**

Este contrato, está estrechamente vinculado al contrato de relevo. Se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria<sup>19</sup>. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él, lo que que implica una gran flexibilidad

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Al término de este contrato el trabajador tiene derecho a la indemnización por fin del contrato, de 12 días de salario por año trabajado.

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador relevista, la empresa deberá sustituirlo en un plazo de 15 días por otro trabajador desempleado. En el caso de que el jubilado parcial fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de

<sup>19</sup> Para saber cuál es la edad de jubilación ordinaria, pincha en el siguiente enlace: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28472>

jubilación y no se procediera a la readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador relevista.

### c) El contrato de trabajo a distancia<sup>20</sup>

Se considera trabajo a distancia a la “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” (art. 2 de la Ley 10/2021). Se considera carácter regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada. De esta forma, por debajo de los umbrales no se aplica la ley. Imagina, por ejemplo un trabajador que presta servicios en su domicilio un día a la semana.

El teletrabajo se considera como una modalidad de trabajo a distancia cuando el trabajo se lleva a cabo “*mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”.



Las relaciones laborales a las que se les podrá aplicar la Ley del trabajo a distancia (Ley 10/2021), serán las del trabajo por cuenta ajena (art. 1.1 ET) desarrollado a distancia con carácter regular, es decir, aquél prestado bajo esta modalidad durante al menos un 30% de la jornada.

El trabajo a distancia cuenta con algunas limitaciones al establecerse que los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos formativos “solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos” (art. 3).

El trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y el empleador y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto<sup>21</sup>.

La negativa del trabajador a trabajar a distancia y el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

---

<sup>20</sup> El trabajo a distancia aparece regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio.

<sup>21</sup> Todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y para el trabajador. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia<sup>22</sup>.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario que aparezca en el acuerdo., en su caso, en el convenio colectivo.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte del trabajador de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (art. 12.1). En todo caso, los convenios pueden establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

La jurisprudencia ha entendido que el plus de transporte no debe pagarse a los trabajadores que teletrabajen<sup>23</sup>.

#### **4. EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

El trabajo a tiempo parcial aparece regulado en el art. 12 ET. Se considera que existe un trabajo a tiempo parcial “cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un

---

<sup>22</sup> El art. 7 de la Ley 10/2021, fija como contenido mínimo para el acuerdo de trabajo a distancia el siguiente: a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos. b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso. h) Medios de control empresarial de la actividad. i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

<sup>23</sup> La Audiencia Nacional señaló en su sentencia 186/2021 de 13-9 2021 que el plus de transporte no debe pagarse a los trabajadores que teletrabajen. Considera que ese plus se percibe cuando los trabajadores acuden al lugar de trabajo por lo que carece de sentido cobrarlo en modalidad de teletrabajo

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”<sup>24</sup>.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada (excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje, que obligatoriamente tiene que ser a tiempo completo).

El contrato a tiempo parcial cuenta con las siguientes reglas:

- Deberá ser siempre por escrito. Además, en el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- Cuando el contrato a tiempo parcial se realice con jornada partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) ET<sup>25</sup>.
- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, (salvo que se trate de horas extras por fuerza mayor). No obstante, pueden hacer horas complementarias (cuando realicen horas por encima de su jornada ordinaria).

Las horas complementarias, encuentran su regulación el art. 12.5 ET. Y son aquellas realizadas como “adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial”.

---

<sup>24</sup> Se considera como un trabajador a tiempo completo comparable “a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal”

<sup>25</sup> El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.



Las horas complementarias pueden ser **pactadas previamente por escrito** (en el propio contrato de trabajo o en un documento posterior) o, en ciertos casos, **pactadas en cualquier momento** y su régimen jurídico varía.

**Cuando se produce el pacto previo** y escrito de horas complementarias, se aplican las siguientes reglas:

- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior<sup>26</sup>.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
  - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 ET
  - Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

**Cuando no existe pacto previo por escrito** de horas complementarias, éstas solo podrán realizarse cuando el trabajador a tiempo parcial lo sea por tiempo indefinido. Además, se exige que el trabajador al menos tenga una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. En tales supuestos el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por

---

<sup>26</sup> La jurisprudencia ha establecido como legal que el convenio fije solo un día de aviso en la realización de las horas complementarias.

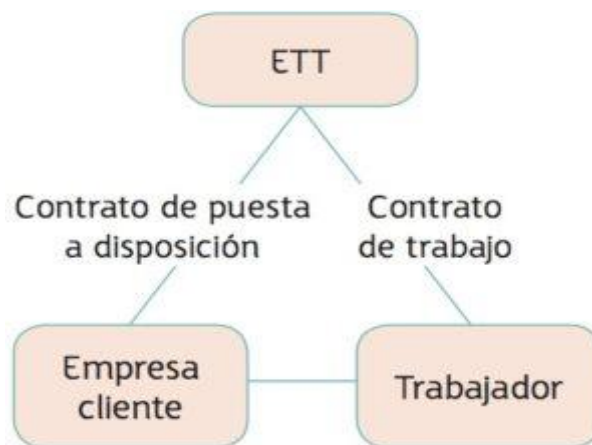
convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

## 5. EL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

Las empresas de trabajo temporales (ETTs) encuentran su regulación en la Ley 14/1994 de 1 de junio (en adelante, LETT)

Una ETT se define como a aquella empresa “cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.

Cuando opera una ETT, existe una relación triangular de tal forma que tiene que aparecer una ETT, una empresa usuaria y un trabajador.



A continuación analizaremos las tres partes de esta relación:

### a) Relación ETT- Empresa usuaria (empresa cliente)

Entre ambas empresas no existe un contrato de trabajo, sino un contrato de puesta a disposición, que no se rige por el Derecho del Trabajo, sino por la legislación civil y mercantil.

Este contrato de puesta a disposición tiene que ser por escrito, y por el mismo la ETT se compromete a ceder temporalmente a un trabajador, poniéndolo a disposición de la empresa usuaria para que ésta también pueda atender necesidades temporales. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art.15 ET.

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

En todo caso, las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo
- c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

**b) Relación ETT-Trabajador**

Entre la ETT y el trabajador se firma un contrato de trabajo, que puede ser indefinido (cosa improbable, salvo que el caso de que se trate de un trabajador estructural) o de duración temporal (coincidente siempre con el contrato de puesta a disposición).

La ETT asume las siguientes obligaciones:

- Pago del salario (cuyo importe mínimo será el fijado por convenio colectivo para la empresa usuaria)
- Le corresponde hacer frente a las cotizaciones a la Seguridad Social
- Asume el deber de formación en materia de prevención de riesgos laborales<sup>27</sup>
- Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación
- Al finalizar el contrato de puesta a disposición (y por lo tanto, también el contrato de trabajo), debe pagar al trabajador una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

En todo caso, los trabajadores al servicio exclusivo de la ETT (los llamados trabajadores “estructurales” no destinados a empresas usuarias) no se rigen por las normas específicas de la LETT. Por su parte, cuando un trabajador de una ETT es cedido para trabajar a una empresa usuaria se llama trabajador “en misión”.

**d) Relación empresa usuaria (empresa cliente) y trabajador cedido**

Entre ambas partes no se firma contrato de trabajo ni contrato alguno, pero siguen existiendo derechos y obligaciones recíprocos. La empresa usuaria dispone del poder de dirección del trabajador (aunque el poder disciplinario (o sancionador) recae sobre la ETT<sup>28</sup>).

---

<sup>27</sup> La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios (art. 12.3 LETT)

<sup>28</sup> La ETT podrá ejercer el poder disciplinario a instancia de la empresa usuaria.

La empresa usuaria, asume las siguientes obligaciones:

- Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos
- La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social
- La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo

Los trabajadores tienen los siguientes derechos frente a la empresa usuaria:

- Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral
- Los trabajadores tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria
- La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquella.

## **6. EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO**

No es infrecuente que se produzca fraude en la contratación laboral. Para combatirlo, se establece que “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley” (art. 15.3 ET). Imagina por ejemplo que se celebra un contrato temporal por un plazo superior al legalmente permitido, o que el contrato para la obtención de la práctica profesional se celebra con un trabajador que carece de la titulación requerida (pongamos el caso de que solo presenta el título de la ESO o de Bachillerato). En estos supuestos, el contrato es fraudulento y se convierte en indefinido.

El contrato temporal debe ser causal, es decir, debe existir una circunstancia en la empresa que justifique su duración determinada. De no ser así, también se entiende que el contrato resultaría fraudulento, y por lo tanto los contratos temporales se convertirían en indefinidos.

En ocasiones, el fraude tiene lugar por el encadenamiento abusivo de determinados contratos temporales. Para ello, el art. 15.5 ET establece lo siguiente:

*“Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente”.*

Por otro lado, los empleados públicos temporales también pueden ser objeto de contratación fraudulenta por parte de la Administración. Para estos casos, se sanciona esta práctica con la conversión de su contrato en indefinido no fijo. Es una figura algo compleja de creación jurisprudencial. Se trató de poner de manifiesto que, pese a la ilicitud de la conducta de la Administración con los algunos trabajadores temporales, las irregularidades contractuales no pueden determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto resulta contrario a los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Un indefinido no fijo es un **empleo público** que tras ser objeto de **algún tipo de abuso en su contratación temporal** (bien sea por su duración excesiva o por la concatenación de sucesivos contratos o nombramientos) **reclama esta condición judicialmente y obtiene una sentencia** que le reconoce como indefinido no fijo. No tiene por tanto, una plena estabilidad en el empleo ya que permanecerá en su puesto mientras no se cubra la plaza que ocupa por concurso<sup>29</sup>. En caso de que salga su plaza a concurso y él no la consiga, su contrato se extinguiría, si bien la jurisprudencia ha reconocido el derecho a una indemnización de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades<sup>30</sup>.

## **ACTIVIDADES FINALES**

**1-Un empresario quiere hacer un contrato temporal para suplir a un trabajador durante su mes de vacaciones ¿Qué contrato deberá utilizar?**

**2- Un empresario necesita de forma permanente contratar a trabajadores para su hotel, pero exclusivamente durante los meses de marzo a octubre. ¿Qué contrato deberá utilizar?**

**3- Un trabajador pide una reducción de media jornada para cuidar a sus hijos menores de 12 años. Quiere contratar a un trabajador para que supla su jornada vacante ¿Qué contrato deberá utilizar?**

**4- Analiza las principales diferencias entre el contrato para la obtención de práctica profesional y contrato para la formación en alternancia**

---

<sup>29</sup> Según se establece en el art. 70 del Estatuto Básico del Empleado Público “la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”

<sup>30</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017. En todo caso, para acceder a más información sobre la figura del indefinido no fijo, se puede acceder al siguiente enlace: <https://zeres.es/2018/03/28/que-supone-ser-indefinido-no-fijo-en-las-administraciones-publicas/>

**5- Un trabajador firma un contrato por circunstancias de la producción a tiempo parcial de 25 horas semanales. En el caso de que no se haya pactado previamente por escrito un pacto de horas complementarias, ¿es posible posteriormente acordar verbalmente con el trabajador la realización de horas complementarias?. Razona la respuesta**

**6- Un trabajador firma un contrato indefinido a tiempo parcial de 10 horas semanales. En el caso de que no se haya pactado previamente por escrito un pacto de horas complementarias, ¿es posible posteriormente acordar con el trabajador la realización de horas complementarias? ¿de cuántas horas?.**

**7- Una ETT es condenada judicialmente a abonar a uno de sus trabajadores una indemnización de 14.000€. En caso de que la ETT se declare insolvente, ¿qué opciones tiene el trabajador?**

## **TEST DE AUTOEVALUACIÓN**

**1-Señala la respuesta correcta:**

- a) Entre la ETT y la empresa usuaria (cliente) existe un contrato de trabajo
- b) Entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador existe un contrato de puesta a disposición
- c) Entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria (cliente) existe un contrato de puesta a disposición.
- d) Entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador existe un contrato de trabajo
- e) Son ciertas la c) y la d)

**2- Javier es un trabajador de 63 años llega a un acuerdo con su empresa para jubilarse parcialmente. Para que ello se pueda realizar, la empresa cubre su jornada vacante suscribiendo con otro trabajador un contrato**

- a) Para la formación en alternancia
- b) De sustitución de trabajador
- c) De relevo
- c) Fijo discontinuo

**3- Teresa es una trabajadora que va a disponer de la baja por maternidad. Para suplirla durante la baja maternal la empresa decide contratar a María, para ello utilizará un contrato..**

- a) Por circunstancias de la producción
- b) De relevo
- c)De sustitución de trabajador
- d) Fijo discontinuo

**4- En el contrato para la formación en alternancia, el tiempo de trabajo efectivo durante el primer año del contrato no podrá ser superior al**

- a) 60% de la jornada
- b) 65% de la jornada
- c) 75% de la jornada

- d) 85% de la jornada
- e) Todas son falsas

**5- Una empresa de hostelería necesita a un camarero todos los años de manera permanente para trabajar durante los meses de marzo a octubre., Para ello deberá realizar un contrato**

- a) Indefinido ordinario
- b) Fijo discontinuo
- c) De sustitución de trabajador
- d) Relevo

**6- La duración mínimo del contrato de formación en alternancia es de :**

- a) 3 meses
- b) 6 meses
- c) 1 año
- d) Todas son falsas

**7- La duración máxima del contrato para la obtención de práctica profesional es de.**

- a) 6 meses
- b) 1 año
- c) 2 años
- d) Todas son falsas

**8- Señala la respuesta falsa**

- a) El contrato a tiempo parcial deberá ser siempre por escrito
- b) El contrato a tiempo parcial nunca puede ser a jornada partida
- c) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo
- d) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral

**9- Señala la respuesta correcta**

- a) Un trabajador con el título de la ESO puede firmar un contrato para la obtención de la práctica profesional
- b) Un trabajador con el título de Bachillerato puede firmar un contrato para la obtención de la práctica profesional
- c) Un trabajador con el título de FP de técnico superior puede firmar un contrato para la obtención de la práctica profesional
- d) Todas son ciertas

**10- Señala la respuesta correcta:**

- a) El salario de un trabajador cedido por una ETT nunca puede ser abonado por la empresa usuaria
- b) El poder sancionador (o disciplinario) que se ejerce sobre un trabajador cedido por una ETT va a corresponder a la empresa usuaria (cliente)
- c) El poder sancionador (o disciplinario) que se ejerce sobre un trabajador cedido por una ETT va a corresponder a la propia ETT
- d) Todas son falsas