

UNIDAD DIDACTICA Nº 2 LA RELACIÓN LABORAL

En esta Unidad vamos a estudiar la formalización y características del contrato de trabajo, las distintas clases de contratos, fundamentalmente los contratos formativos: en prácticas y para la formación, por ser los más utilizados con los jóvenes que se insertan por primera vez en el mundo laboral. Estudiaremos también el contrato a tiempo parcial y los contratos de duración determinada. Finalizaremos la Unidad con las empresas de trabajo temporal, que constituyen una significativa vía de acceso al empleo.

ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

- I. Concepto de contrato de trabajo
- II Forma del contrato de trabajo.
- III El período de prueba.
- IV Tipos de contratos.
- V Los programas de fomento del empleo.
- VI Las agencias de colocación sin fines lucrativos.
- VII Las empresas de trabajo temporal.

ACTIVIDADES INICIALES

1. Expresa cuatro actividades o servicios que realicen tus amigos, familiares o tú mismo, que consideras que no son de carácter laboral.
2. Indaga entre los miembros de tu familia que trabajen en una empresa y selecciona a uno de ellos para responder a las siguientes cuestiones:
 - ¿Su contrato de trabajo actual es por escrito o de palabra?
 - ¿Han tenido período de prueba?
- 3.- ¿Qué diferencias encuentras entre los contratos de trabajo que tuvieron tus abuelos y los contratos de trabajo actuales?
- 4.- Explica lo que entiendes por flexibilización de las relaciones laborales.

1.- CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

De esta definición podemos extraer sus características: prestación libre, voluntaria, por cuenta ajena y retribuida.

1.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo debe reunir los siguientes elementos:

- a) Consentimiento o acuerdo entre trabajador y empresario libremente prestado.
- b) Objeto, constituido por la prestación laboral y el salario que la remunera.
- c) Causa o razón por la que se celebra: cesión remunerada del resultado del trabajo.

1.2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Para poder realizar válidamente un contrato de trabajo como trabajador es necesario ser persona física y tener como mínimo dieciséis años cumplidos. Los trabajadores menores de dieciocho años necesitan la autorización de sus padres o tutores, salvo que estén legalmente emancipados o vivan de forma independiente.

El empresario puede ser una persona física (individual), jurídica (social, p. ej.: una sociedad anónima o de responsabilidad limitada), o una comunidad de bienes que se rige por las normas del Código Civil (p. ej.: una comunidad de propietarios).

ACTIVIDAD DE APOYO

Trabajar por cuenta ajena significa trabajar para otro. Los frutos del resultado del trabajo pertenecen al empresario bajo cuya dirección se trabaja, que, a cambio, está obligado a abonar el salario convenido. Los menores de 16 y 17 años necesitan el consentimiento o autorización del padre, de la madre o del tutor para poder trabajar, pero una vez otorgado, el menor puede ejercitar por sí mismo todos los derechos y deberes laborales (p.ej.: cobrar el salario, irse de la empresa por su voluntad...)

REFLEXIONA: ¿Puede una persona de 17 años decidir por sí misma que acaba su contrato (para el que había sido autorizada por sus padres) porque no le interesa mantenerlo o necesita la autorización de los padres?

2.-FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El art. 8 E.T. establece que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, aunque exige que consten por escrito los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, a domicilio, los de obra o servicio determinado, los de inserción, los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, los de tiempo determinado de duración superior a cuatro semanas y en los casos en que lo establezca una disposición legal.

Si se incumple tal exigencia el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Para celebrar un contrato laboral de forma oral o verbal, solo existen por tanto, dos posibilidades:

- Contrato indefinido ordinario.
- Contrato temporal de duración inferior a 4 semanas.

El ET. Establece una presunción de existencia de contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio y recibe a cambio una retribución.

Cuando la relación laboral sea superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en el plazo de dos meses a contar desde que se inicia, y, en cualquier caso antes de la fecha de extinción del contrato de trabajo, sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Normalmente la información exigida figura en el contrato de trabajo, pero, si solo se hallan los datos parcialmente, se tienen que comunicar los restantes.

La información escrita incluirá, al menos, los siguientes datos:

- La identidad de las partes.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, si es temporal, su duración.
- El domicilio social de la empresa.
- La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de las mismas.
- Los plazos de preaviso que estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato.
- El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

3. EL PERIODO DE PRUEBA

CONCEPTO: el art.14. E. T. establece que podrá concertarse por escrito un período de prueba, sujeto a los límites de duración que se establezcan en los convenios colectivos. El objeto del período de prueba es constatar la aptitud del trabajador y también el conocimiento mutuo de las partes. Si la prueba fracasa es porque fracasan las expectativas que las partes tenían de ese conocimiento.

DURACIÓN: a falta de pacto en Convenio, la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores (en las empresas de menos de 25 trabajadores no podrá exceder de 3 meses en este caso).

En el supuesto de contratos temporales por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto por el Convenio.

Otro supuesto especial es el de los contratos en prácticas, que se hagan en virtud de una titulación de Ciclo formativo. En estos casos, la duración máxima del periodo de prueba será de un mes en un título de grado medio, y de dos meses en títulos de grado superior.

FORMA: si se acuerda el período de prueba, debe hacerse por escrito, figurando en una clausula específica dentro del contrato de trabajo.

DERECHOS Y DEBERES: Durante el período de prueba el trabajador tendrá iguales derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, que si fuera de plantilla, salvo los relativos a la resolución de la relación laboral, que podrá producirse, durante su transcurso, a instancia de cualquiera de las partes. No es necesario alegar ninguna causa para dar por terminada la relación laboral durante el periodo de prueba. No es posible extinguirlo por discriminaciones prohibidas por la Constitución o por el Estatuto de los Trabajadores (art. 17.1).

Por tanto, durante el periodo de prueba, el trabajador tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social, y percibir el salario correspondiente al puesto de trabajo que realice; pero, si el empresario resuelve la relación, no tiene derecho a percibir ninguna indemnización; sólo la liquidación por el período de tiempo trabajado, que le corresponde también si es él quien resuelve la relación laboral.

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

ACTIVIDAD DESARROLLADA

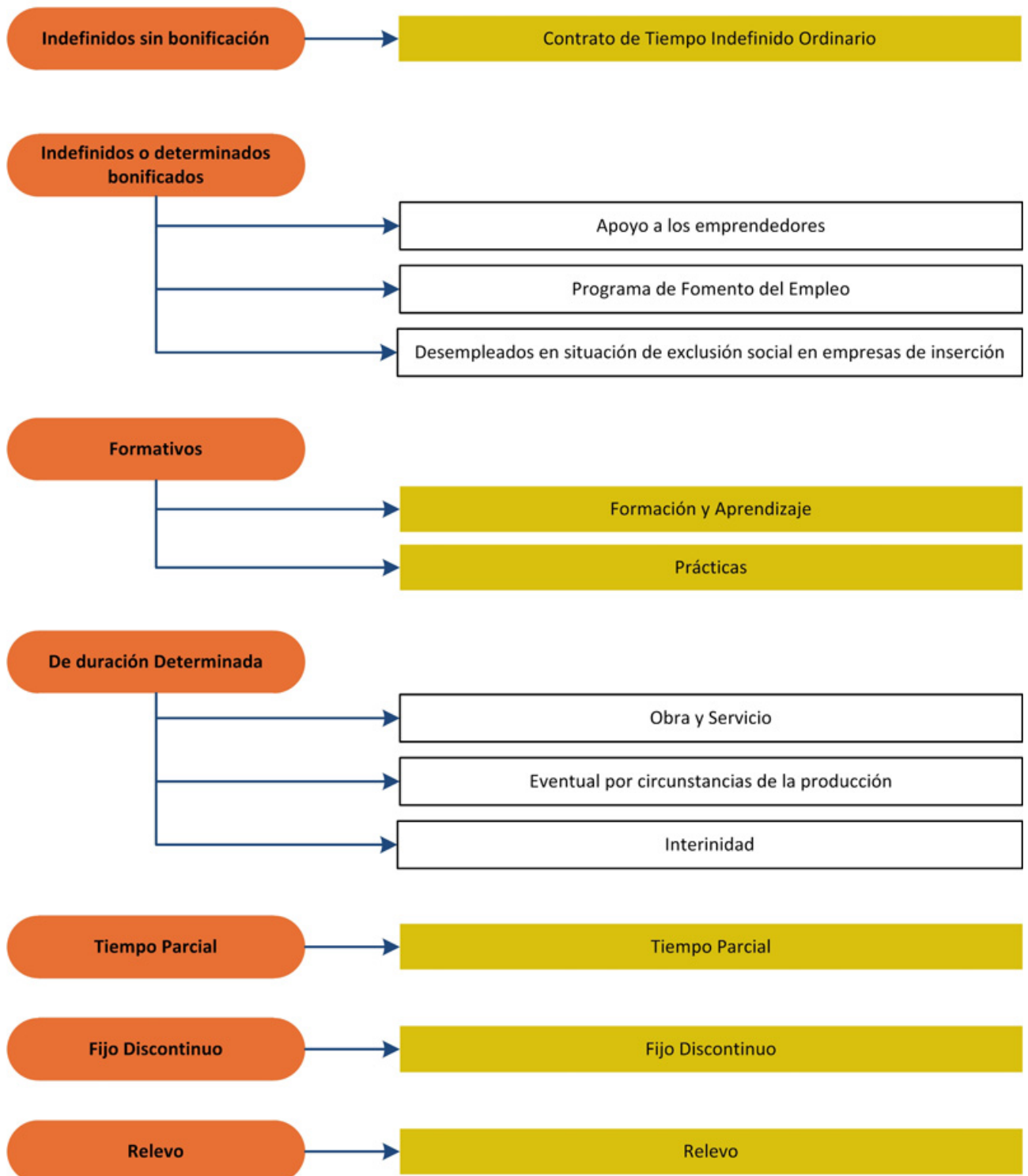
Una empresa formaliza con un trabajador un contrato temporal para obra determinada, en el que no se establece ningún período de prueba. A los 4 meses comunica al trabajador que rescinde su contrato porque no ha superado satisfactoriamente el período de prueba. El trabajador, disconforme, reclama.

Para que exista período de prueba tiene que figurar obligatoriamente por escrito en el contrato de trabajo. El despido sería improcedente, pues al no existir período de prueba, el contrato duraría hasta que finalice la obra para la que se le contrató.

4. TIPOS DE CONTRATOS.



TIPOS DE CONTRATO LABORAL



EL CONTRATO EN PRÁCTICAS

Se puede concertar con quienes estén en posesión de título universitario o de F. Profesional de grado medio (Técnico) o superior (Técnico superior), o títulos equivalentes, que habilitan para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años siguientes

a la terminación de los estudios. En el caso de trabajadores minusválidos el anterior plazo se amplía a 7 años.

El título de Bachillerato no permite realizar un contrato en prácticas, ya que es estrictamente académico y no habilita para el ejercicio de una actividad profesional. Tampoco son válidas las certificaciones de los cursos del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE) o de las Comunidades Autónomas cuando tengan transferida la formación ocupacional (en Andalucía, SAE).

La finalidad de este contrato es formativa, porque su objeto no es simplemente adquirir experiencia laboral, sino facilitar la práctica profesional conforme a la titulación que se tenga. Existe Jurisprudencia declarando que si no existe relación entre las funciones que realiza el trabajador y la titulación alegada, la actividad laboral no sería adecuada a la finalidad formativa del contrato, en cuyo caso la empresa incurriría en fraude de ley, y el contrato se convertiría en uno ordinario de duración indefinida.

La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Por la misma titulación no se puede estar contratado en prácticas más de dos años, en la misma o distinta empresa; si se obtiene una titulación distinta u otra superior, puede realizarse una nueva contratación en prácticas, pero no en la misma empresa.

Tampoco se puede celebrar un contrato en prácticas como consecuencia de un contrato de formación para la misma empresa.

La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable, no pudiendo ser inferior al 60 por 100 durante el primer año y al 75 por 100 durante el segundo año al salario fijado en convenio para el mismo puesto de trabajo o equivalente. El salario a percibir nunca puede ser inferior al S.M.I. Si el contrato es a tiempo parcial, el salario se reduce en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El período de prueba no puede ser superior a un mes para los titulados de grado medio y a dos meses para los titulados de grado superior.

La protección social de los trabajadores en prácticas es igual que la que tienen los demás trabajadores, rigiendo las mismas normas de Seguridad Social.

Certificación del trabajo en prácticas: al terminar el contrato el empresario debe entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo ocupado y las principales tareas realizadas, sin que pueda hacer valoraciones negativas sobre las prácticas.

ACTIVIDAD DESARROLLADA
Una empresa contrata a Ana García para el puesto de trabajo de Técnico Superior en Sistemas Informáticos con un contrato en prácticas de dos años de duración. La

trabajadora acredita el título de Bachiller en Ciencias Sociales. Finalizado el plazo, la empresa la despide. Ana García no estando conforme, reclama al Juzgado de lo Social.

Comentario: El juez presumiblemente declarará el despido improcedente, ya que el contrato en prácticas entrañaba fraude de ley al carecer de la titulación adecuada. La empresa podía haber suscrito un contrato de formación, como veremos en el apartado siguiente, pero nunca uno en prácticas, para el que se exige titulación universitaria o de F.P.

A) EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Este contrato pretende la obtención de los conocimientos teóricos y prácticos de una profesión u oficio. Se puede celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas. También se pueden acoger los trabajadores que cursen Formación Profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no se aplicará a personas discapacitadas, ni con colectivos en riesgo de exclusión social.

La duración del contrato no puede ser inferior a 1 año ni exceder de tres años, si bien por Convenio Colectivo pueden establecerse otras duraciones, según las necesidades organizativas o productivas de la empresa, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

Terminada la duración máxima, ningún trabajador podrá ser contratado otra vez con un contrato de formación por la misma o distinta empresa, para la misma actividad laboral, pero si para otra distinta. Tampoco cuando el puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa, por tiempo superior a 12 meses.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, ni al 85% durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo, o en su defecto a la jornada máxima legal.

La formación se recibirá en un centro formativo, o bien en la propia empresa, cuando esta disponga de las instalaciones necesarias, y se deberá realizar en régimen de alternancia con el trabajo efectivo

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo que sean estructurales. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

El salario será el fijado en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo. (es decir, no cuenta el tiempo dedicado a la formación teórica, al no ser retribuido).

El contrato debe formalizarse por escrito. Ha de constar el nivel ocupacional, el oficio para el que se concierta, tiempo de formación teórica y distribución horaria, la duración, el nombre y cualificación profesional del tutor.

Protección social: La Seguridad Social cubre las demás situaciones: incapacidad temporal, desempleo, pensiones y la cobertura del FOGASA, siendo, por tanto igual que para los demás trabajadores.

Certificación: acabado el contrato el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública el correspondiente certificado de profesionalidad o título de formación profesional.

Las empresas que celebren contratos de formación con trabajadores desempleados, e inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán una reducción del 75% o del 100% en las cuotas a la Seguridad Social.

Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, hay que comunicar la terminación con una antelación mínima de 15 días. Si el empresario incumple esa obligación, tendrá que pagar una indemnización correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Actividad de apoyo

Para hacer un contrato para la formación no se puede tener la titulación requerida para el oficio objeto del mismo; se puede contratar a un titulado para un puesto de trabajo distinto. Ejemplo: un técnico en *Gestión Administrativa* puede realizar un contrato para la formación para el puesto de técnico de laboratorio.

Expresa dos puestos de trabajo en los que te podrían contratar para la formación.

ACTIVIDAD DESARROLLADA

Luis Menéndez, con el título de *Graduado Escolar*, concierta un contrato para la formación de dos años de duración para el puesto de trabajo de Técnico de Cocina. El convenio colectivo sectorial no regula el contrato para la formación. Llegado a su término, la empresa acuerda con Luis un nuevo contrato para la formación de dos años de duración, para el puesto de Técnico en Servicios de Restaurante y Bar, y finalizada su duración, la empresa le despide. El trabajador, disconforme con la medida, presenta la reclamación.

Comentario:

La duración máxima del contrato para la formación, en ausencia de convenio sectorial o cuando éste no disponga otros períodos, es de dos años. En este caso, al haber cumplido el período máximo de duración, la ley prohíbe que se pueda volver a contratar con esta modalidad, por lo que estaríamos ante un despido improcedente. La empresa podía haberle realizado otro tipo de contrato de trabajo, pero no para la formación, cuyas especiales características hacen suponer que su pretensión era aprovecharse del bajo coste de su retribución.

Los contratos de duración determinada

Según el art.15 del E.T. el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para realizar obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Debe hacerse por escrito en el que se especifique claramente la obra o el servicio. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliables hasta 12 meses más por Convenio Colectivo. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción: su finalidad es la de atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Su duración máxima es de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. El convenio colectivo del sector puede modificar esa duración, no pudiendo establecer un periodo de referencia que exceda de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las $\frac{3}{4}$ partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses. Si dura más de 4 semanas o se concierta a tiempo parcial ha de hacerse por escrito.

c) Contrato de sustitución o interinidad: su objeto es sustituir a trabajadores con derecho a que se les guarde o reserve su puesto de trabajo. Durará el mismo tiempo que el derecho a la reserva (maternidad, incapacidad temporal). Debe hacerse por escrito especificando el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. También para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección para su cobertura definitiva, con duración máxima de tres meses.

Cuando terminan los contratos temporales (salvo en interinidad y los formativos), el trabajador tendrá derecho a percibir de 12 días de salario por año de servicio.

Los contratos temporales celebrados en fraude de ley, se presume que son indefinidos. Si se usan mal o abusivamente los supuestos de contratación temporal, porque se superan los límites máximos de duración, se emplea a un trabajador contratado para una obra determinada en varias obras distintas, o se celebra un contrato interino sin que se indique el nombre del sustituido, etc., estaríamos ante contratos indefinidos por haber incurrido en fraude de ley.

La jurisprudencia del Supremo entiende que el encadenamiento de contratos eventuales una vez alcanzada su duración máxima con otro u otros contratos eventuales, constituye fraude de ley, y el contrato se presume indefinido.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

ACTIVIDADES

- 1.- Una trabajadora lleva trabajando un año y medio en la empresa con un contrato eventual por circunstancias de la producción. ¿Cómo será su contrato?
- 2.- Maria Ramos, concierta un contrato de trabajo eventual con un hipermercado, el 1 de abril de 2019, para «reposición de mercancía»; el 1 de octubre de 2019 tras firmar el finiquito, firma un nuevo contrato de las mismas características que el anterior, firmando otro finiquito el 1 de abril de 2020, y, a la vez un nuevo contrato eventual hasta el 20 de febrero de 2021, en que el hipermercado la despide por finalización del contrato. Impugnado el despido por la trabajadora, este sería improcedente. ¿Qué anomalías encuentras?

El contrato a tiempo parcial

Está regulado en el artículo 12 del E. T. Existe contrato de trabajo a tiempo parcial cuando se presten los servicios durante un nº de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo comparable.

No existe una jornada mínima en el trabajo a tiempo parcial. La jornada se podrá realizar de forma continuada o partida.

Se entiende por tiempo comparable el tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable, se considerará la jornada prevista en el convenio colectivo o en su defecto la máxima legal.

Duración: por tiempo indefinido o de duración determinada. El contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido cuando se acuerde para realizar trabajos fijos y discontinuos.

El contrato a tiempo parcial **ha de hacerse por escrito**, debiendo figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución horaria.

Horas complementarias: Sólo se pueden exigir si se han pactado previamente, y en contratos a tiempo parcial, con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales. El pacto puede hacerse tanto al contratar como posteriormente pero por escrito y en modelo oficial. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias salvo que el convenio establezca otro porcentaje que no

podrá exceder del 60% de las horas ordinarias. La suma de ambas no podrá exceder del tiempo legal. El día y hora de realización deberán conocerse con un preaviso de 3 días, salvo que el Convenio establezca un plazo menor.

El trabajador puede renunciar al pacto de horas complementarias preavisando con 15 días de antelación, después de un año del mismo, por alguna de las causas siguientes:

- responsabilidades familiares
- necesidades formativas con incompatibilidad horaria
- incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Si se incumplen los requisitos legalmente exigidos, la negativa del trabajador a realizarlas no constituirá conducta sancionable.

En los contratos de tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales, el empresario puede ofrecer la realización de horas complementarias, aunque previamente no se hayan pactado.

Siempre que el trabajador acepte voluntariamente realizarlas, estas no podrán superar el 15%, ampliables al 30% por Convenio Colectivo, de las horas ordinarias del contrato.

El trabajador a tiempo parcial no puede realizar horas extraordinarias, salvo que sean horas extraordinarias estructurales. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no puede exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

Modalidad del contrato a tiempo parcial: El contrato de relevo.

Esta modalidad afecta simultáneamente a dos trabajadores:

- Un trabajador, que haya cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, acuerda con la empresa reducir su jornada de trabajo y su salario entre un 25 % y un 50%, solicitando a la vez pensión de jubilación parcial.
- La reducción podrá alcanzar el 75% de la jornada, siempre y cuando el trabajador tenga 6 años de antigüedad en la empresa, y 33 años de cotización a la Seguridad Social. (Solo podrá reducirse la jornada de esta forma siempre y cuando se celebre un contrato de relevo a jornada completa y de duración indefinida).

La edad del trabajador jubilado parcialmente y los periodos de cotización, varían cada año desde el 2013 incrementandose (a partir del 2027 será necesario tener 63 años y 36 años cotizados y 6 meses, o bien 65 años con 33 años cotizados).

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, simultáneamente la empresa contrata a un

desempleado o a un trabajador que tuviese contratado temporalmente en la misma, que cubra la reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente. Este contrato, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de cubrir la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

La duración será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para acceder a la jubilación ordinaria. 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 de 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. En el caso de trabajador jubilado parcialmente después de la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o anual. En este 2º caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose de igual que en el primer supuesto.

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o similar y su horario podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

5.- LOS PROGRAMAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Las leyes de «Acompañamiento» de los Presupuestos Generales del Estado establecen anualmente programas que fomenten la creación y mantenimiento de puestos de trabajo; a veces establecen ayudas para contratar a determinados colectivos, y otras para fomentar el autoempleo. Aparte, Las Administraciones Autonómicas y Locales crean, con cargo a sus presupuestos planes para fomentar el empleo y la creación de empresas en sus respectivos ámbitos de actuación.

Usualmente las medidas tratan de fomentar el empleo estable o indefinido de los siguientes colectivos:

- A) Mujeres desempleadas, entre 16 y 30 años.
- B) Mujeres desempleadas contratadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- C) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante al menos un mes.
- D) Desempleados mayores de 45.
- E) Trabajadores contratados temporalmente en las empresas.
- F) Personas con discapacidad.
- G) Desempleados que hayan tenidos contratos temporales o indefinidos, en el plazo de dos años, desde la finalización de su último contrato.

Los incentivos para las empresas son de tipo fiscal y bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes. Si los contratos indefinidos son con trabajadores minusválidos las empresas reciben además subvenciones económicas.

6.- LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS

Para solicitar un puesto de trabajo un desempleado puede acudir a una oficina pública de empleo o a una agencia privada de colocación, sin fines lucrativos y debidamente autorizada por el S.A.E. con el que se firma un convenio de colaboración.

Su finalidad no puede ser obtener beneficios, que es lo característico de la actividad empresarial, y la única remuneración que pueden recibir del empresario o del trabajador es para atender los gastos ocasionados por los servicios prestados. Estas agencias están promovidas por Ayuntamientos, administraciones autonómicas, sindicatos, organizaciones empresariales, fundaciones y organizaciones no gubernamentales.

7.- LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de una empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

El contrato de puesta a disposición se celebra entre la E.T.T. y la usuaria para ceder trabajadores que presten servicios en la empresa usuaria de manera temporal. Este contrato sólo puede realizarse en los siguientes casos:

- * Realización de una obra o servicio determinado.
- * Atender las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- * Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- * Cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.
- * En los mismos casos y condiciones en los que una empresa usuaria pueda realizar un contrato en prácticas, y de formación y aprendizaje.

La relación en estos casos tiene una estructura triangular: un trabajador y dos empresas. La relación laboral del trabajador es con la E.T.T., y puede ser indefinida o temporal, coincidiendo con la duración del contrato de puesta a disposición. El contrato debe formalizarse por escrito, en modelo oficial, y, como mínimo, con los siguientes datos:

- Identificación de las partes contratantes y de la empresa usuaria.
- Causa del contrato y contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Duración estimada del contrato de trabajo.
- Lugar, horario de trabajo y remuneración convenida.

El poder de dirección y control de la actividad laboral (rendimientos, jornada, horarios...) corresponde a la empresa usuaria. También es ésta la responsable de la protección del trabajador en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

El poder disciplinario corresponde a la E.T.T., a la que la usuaria debe comunicar los incumplimientos laborales del trabajador...

Al terminar el contrato, el trabajador percibirá una indemnización de doce días por año de servicio, o su parte proporcional si es de menor tiempo.

Las obligaciones salariales y de Seguridad Social con los trabajadores cedidos corresponden a la E.T.T., pero si ésta las incumple mientras dura el contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria es responsable subsidiaria de esas obligaciones, así como

de la indemnización por finalización de contrato.

Si el contrato se realiza por motivos excluidos del contrato de puesta a disposición (por ejemplo: para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria), la responsabilidad será solidaria.

La empresa usuaria esta obligada de informar a los trabajadores cedidos de puestos de trabajo vacantes.

Derechos de los trabajadores cedidos: se les deberá respetar las condiciones esenciales de trabajo y empleo (remuneración, jornada, descanso, vacaciones, etc...), que tengan los trabajadores de la empresa usuaria, así como a usar sus servicios de transportes o instalaciones.

También pueden ejercer como agencias privadas de colocación, garantizando la gratuidad de sus servicios a los trabajadores.

VOCABULARIO

Responsabilidad subsidiaria significa que primero responde el obligado de manera principal y, en caso de insolvencia, el responsable subsidiario.

Responsabilidad solidaria quiere decir que responden los dos a la vez, y en común, por lo que las deudas pueden exigirse en su totalidad a cada uno.

¿Quién es la responsable subsidiaria de pagar la liquidación a un trabajador al finalizar un contrato de duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición?

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

1. ¿Pueden los menores de 18 años firmar contratos de trabajo? Señala, en función de la edad, todas las posibilidades según la actual normativa.
2. ¿Existe relación laboral entre un empresario y un trabajador si no ha existido documento escrito donde reflejar las condiciones de su contrato? ¿Cuáles serían las consecuencias de la falta de formalidad escrita cuando la normativa obliga a que un determinado contrato sea por escrito?
3. Pedro tiene una zapatería y necesita contratar de forma indefinida a un trabajador para que atienda al público. Por ello, habla con Manolo, un chico de 17 años, que acepta las condiciones impuestas por Pedro en el contrato laboral, entre las que destaca un salario de 1.000 € mensuales además de dos pagas extraordinarias por la misma cuantía y establecer un período de prueba de 30 días de duración. El contrato fijo es firmado entre Pedro y Manolo, así que éste

comienza a trabajar ese mismo día. Sin embargo, entre las cláusulas del contrato por escrito no aparece el período de prueba. Al cabo de 29 días, Pedro le comunica a su trabajador que ha decidido no continuar con el contrato, argumentando que esto es posible ya que Pedro aún está en período de prueba. Ese mismo día, Pedro entrega a Manolo la cantidad de 30 € como regalo, agradeciendo sus servicios durante los días de prueba.

Comenta este caso, señala las posibles infracciones que se han podido cometer y cuáles serían sus consecuencias.

NOTA: Para solucionar este supuesto consultar art. 14 E.T.

4. ¿En qué se diferencia el período de prueba del resto del tiempo durante el cual el trabajador está prestando su relación laboral?
5. Cuando un empresario decide llevar a cabo una nueva contratación ¿puede decidir libremente que tipo de contrato ofrecerá al trabajador?
6. Explica, razonadamente, si cabe la posibilidad de que un contrato eventual por circunstancias de la producción sea por tiempo indefinido.
7.
 - a.- ¿Qué formas de incentivar utiliza el Gobierno en los programas de fomento de empleo?
 - b.- En cuanto a su duración, ¿qué tipo de contratos serán los incentivados? ¿Por qué?
 - c.- ¿Cuál es la función social que tienen estos programas?
 - d.- ¿Existe discriminación laboral en estos casos? ¿Esta permitida por la normativa?
8. Una empresa necesita contratar a un nuevo trabajador para llevar a cabo las funciones de electricista de mantenimiento en su empresa. El empresario ha decidido contratar bajo la modalidad de para la formación, ya que sabe que la cuota que debe pagar a la Seguridad Social es bastante baja. Indica al empresario, razonando siempre tu respuesta, cuál de estos candidatos podría firmar dicho contrato y cuál no.
 - Sr. A., invidente de 24 años de edad y poseedor del título de técnico superior en electricidad.
 - Sr. B., persona muy capacitada para este puesto, de 20 años de edad, y que ya realizó dichas funciones anteriormente durante un año y dos meses en esta empresa.
 - Sr. C., que abandonó los estudios sin concluir la E.S.O. y realizó el pasado año un curso de F.P.O. sobre electricidad de mantenimiento industrial, de 18 años de edad.
 - Sr. D., de 55 años de edad, que no presenta minusvalía alguna y que tiene mucha experiencia en este campo profesional.

Señala asimismo:

- a.- la duración de este contrato.
 - b.- la retribución mínima que señala la ley.
 - c.- si es posible realizar este contrato a tiempo parcial.
 - d.- si da origen al cobro de prestación por desempleo al finalizar este contrato.
 - e.- Explica la finalidad del contrato para la formación.
8. ¿Qué tiempo mínimo de enseñanza debe existir en un contrato para la formación?
9. El Sr. Juan Netes, de 32 años de edad, terminó sus estudios de Ciclo Formativo de grado superior titulándose como técnico superior en operaciones topográficas hace ya 3 años y 8 meses. Ahora, una empresa quiere firmar con él un contrato en prácticas como topógrafo. Contesta:
- a.- ¿Existe alguna posibilidad de que Juan firme este contrato legalmente? Indica cuáles son los requisitos exigidos para formalizar un contrato en prácticas
 - b.- Si este contrato se pudiese firmar, ¿cuál sería su duración?
 - c.- Teniendo en cuenta que el convenio colectivo, aplicable a la empresa no señala nada sobre el salario de los contratados en prácticas, pero sí establece que los técnicos superiores no contratados en prácticas cobrarán la suma mensual de 1.180 euros, ¿cuál debe ser el salario que reciba Juan durante su posible contrato?
 - d.- ¿Cabe la posibilidad de establecer una cláusula sobre el período de prueba, de dos meses de duración, si ésta se establece por escrito?
 - e.- ¿Recibirá Juan formación teórica en con este contrato? ¿Por qué?
10. Indica si son verdaderas o falsas las afirmaciones siguientes:
- a) El convenio colectivo puede fijar la duración máxima del contrato en prácticas en 3 años.
 - b) Un titulado de Grado Medio en Gestión Administrativa puede hacer un contrato en prácticas de técnico de Automoción.
 - c) Un certificado del S.A.E. que acredita haber realizado un curso de formación ocupacional, no es válido para formalizar un contrato en prácticas.
11. ¿Cuál es el plazo para contratar en prácticas? ¿En qué momento se inicia el cómputo?
12. ¿Puede un empresario hacer constar en la certificación del trabajo en prácticas que el trabajador ha sido negligente en el desempeño de sus tareas?
13. ¿En qué casos un trabajador puede realizar más de una vez un contrato en prácticas?
14. El Sr. Pedro Gamala comienza a trabajar como vendedor en unos grandes

almacenes contratado bajo la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos. El contrato de Pedro dura sólo 40 días. El salario del Sr. Pedro, según el contrato que firmó, es de 1200 € al mes.

- a.- Calcula la indemnización que le corresponderá a este trabajador una vez finalizado el contrato.
- b.- ¿Es esta indemnización compatible con el finiquito? ¿Qué es el finiquito entonces?
- c.- ¿Qué ocurrirá si este trabajador continúa trabajando en esta empresa más allá del plazo máximo legal?

15. ¿Qué es un contrato a tiempo parcial?

16. ¿Cabe la posibilidad de que un contrato de sustitución pueda ser a tiempo parcial?

17. Realiza un cuadro comparativo que recoja las diferencias y semejanzas entre los dos tipos de contratos formativos.

18. ¿Pueden realizar horas extraordinarias los trabajadores contratados con una jornada a tiempo parcial?

19. ¿Por qué es necesario que en el contrato de sustitución o interinidad aparezca el nombre del trabajador sustituido en el contrato?

20. ¿En qué consiste el contrato de relevo?

21. ¿Dispone un trabajador contratado a tiempo parcial de los mismos derechos laborales que otro trabajador contratado a tiempo completo?

22. ¿Cabe la posibilidad de celebrar un contrato de sustitución o interinidad sin que éste consista en sustituir a un trabajador de la empresa que celebra dicho contrato?

23. ¿Podría una E.T.T. ceder a un trabajador por tiempo indefinido a la empresa usuaria? ¿Por qué?

24. Explica la relación que se establece entre la E.T.T., la empresa usuaria y el trabajador contratado.

25. ¿En qué casos se puede celebrar un contrato de puesta a disposición?

26. ¿Quién ejerce el poder de dirección y control del trabajo en el contrato de puesta a disposición?