

# UD 6 El Contrato de Trabajo



# UD 6 El Contrato de Trabajo

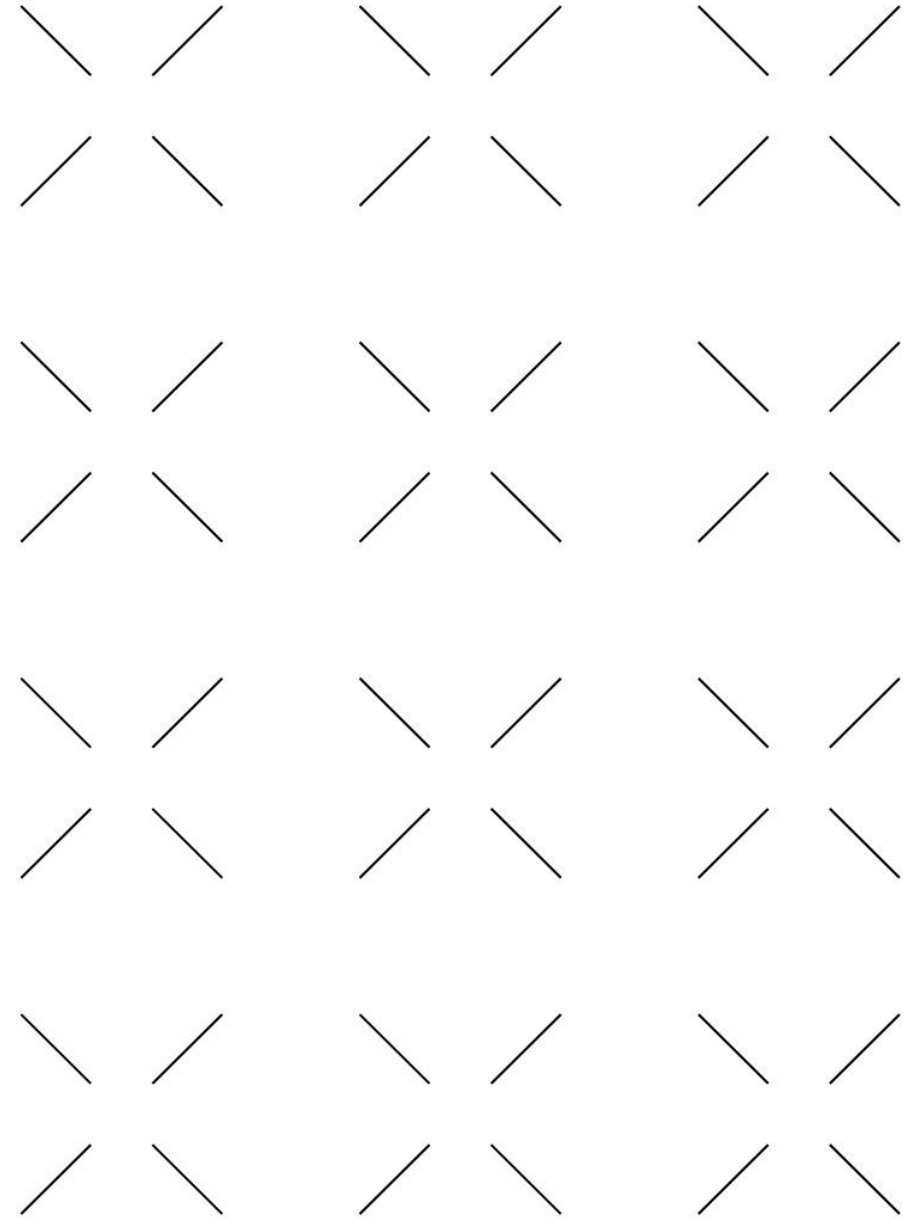
## OBJETIVOS

- Conocer los elementos básicos de un contrato.
- Distinguir los diferentes tipos de contratos de trabajo que existen, y las medidas de fomento.
- Descubrir cómo es la relación con las empresas de trabajo temporal, ETT.
- Ser conscientes de las nuevas formas flexibles de trabajo.

## CONTENIDOS

1. El contrato de trabajo: Definición, sujetos y elementos esenciales
2. Forma y contenido
3. El periodo de prueba
4. Modalidades de contratos
5. La ETT
6. Nuevas formas flexibles de trabajo

# 1. El contrato de trabajo: Definición, sujetos y elementos esenciales



# 1. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.

## La capacidad para celebrar un contrato: trabajador y empresario

Para que los trabajadores puedan celebrar válidamente un contrato deben cumplir los siguientes requisitos **de edad y nacionalidad**:

### EL TRABAJADOR

#### Requisito de edad:



- **Ser mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado.** Se consideran legalmente emancipados aquellos que lo sean por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres.
- **Los mayores de 16 años** con autorización de padres o tutores y siempre que no sean trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres.

- **Los menores de 16 años**, no pueden celebrar contrato de trabajo **excepto** para espectáculos públicos y siempre que cuenten con autorización de los padres o tutores, así como, de la Administración Pública Laboral y siempre que no perjudique su salud o formación profesional.



### **Requisito de nacionalidad:**

- Podrán celebrar un contrato de trabajo dentro del territorio español los **ciudadanos de la UE** sin **que se les exija un permiso de trabajo**.
- Los **ciudadanos extracomunitarios**, deberán obtener permiso de trabajo, y los empresarios que deseen contratarlos deberán **obtener un permiso para contratar trabajadores extracomunitarios**.

### **EL EMPRESARIO**

**Debe ser** mayor de edad o menor emancipado. Si es **extracomunitario**, requerirá **permiso de la Administración Laboral**.

## Elementos sustanciales del contrato de trabajo

**Elementos Sustanciales:** la validez del contrato depende de que sean válidos sus 3 elementos sustanciales:

- **El Consentimiento** → debe ser de mutuo acuerdo entre las partes, de manera que ninguna de ellas haya sido obligada a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño.
- **Objeto** → el contrato debe ser posible y lícito (legal).
- **Causa** → debe ser prestar un servicio determinado a cambio de dinero y ser lícita.

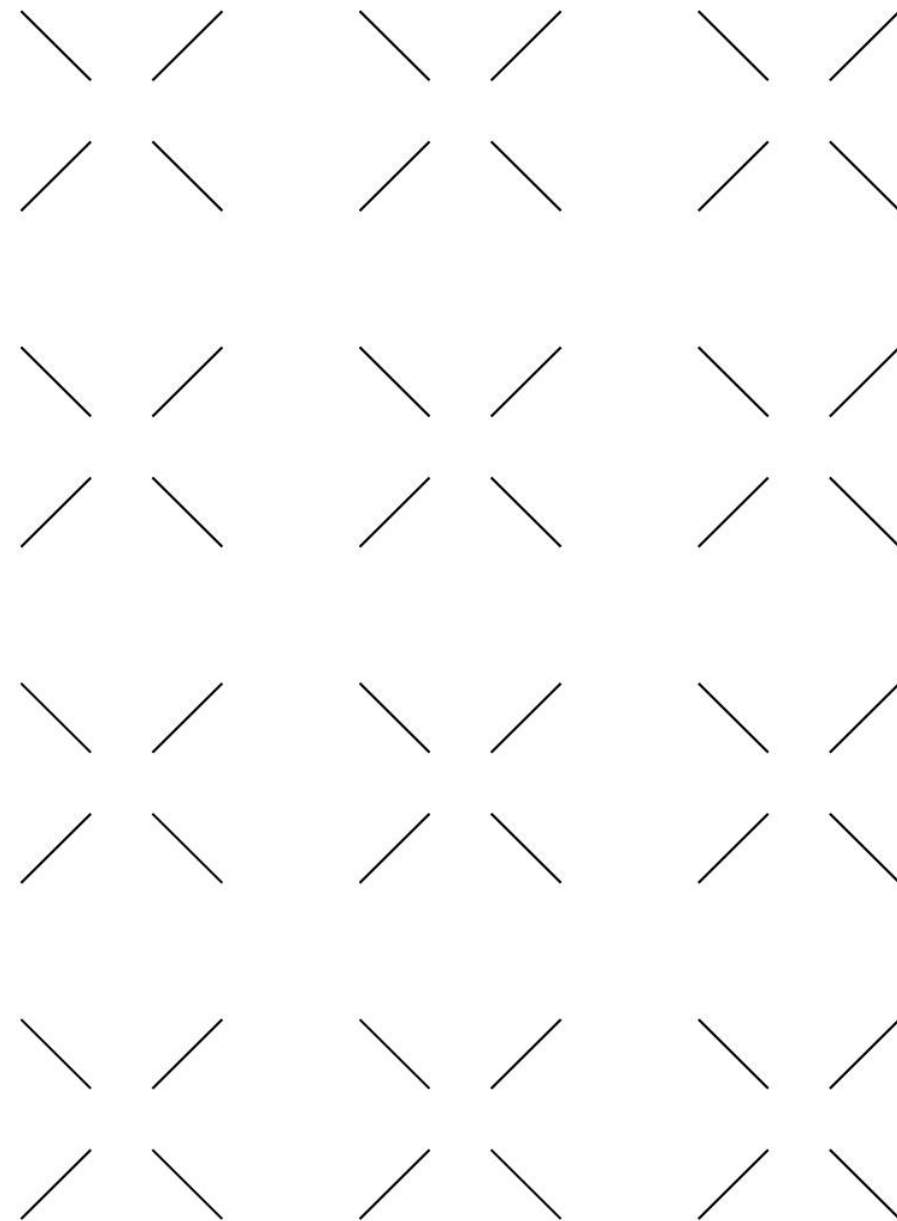
### Ejemplos:

En un contrato de trabajo firmado por **un mayor de edad bajo las amenazas de un familiar para firmarlo**, el **contrato está viciado, ya que existen amenazas**. Por tanto, **faltaría el elemento del consentimiento y el contrato no sería válido**.

Un contrato de trabajo **a dos comerciales de venta de tabaco**, para que vayan a vender **tabaco en el interior de un instituto**. En esta caso el **objeto es ilícito**. Por tanto **no sería válido**.

Un contrato de trabajo **ficticio en el que no se presta ningún servicio y cuyo motivo principal es el blanqueo de dinero**, la **causa NO es prestar un servicio** a cambio de un salario, sino blanquear dinero. Por tanto, no sería válido.

## 2. Forma y contenido



## 2. Forma y contenido

**Forma del contrato:** puede ser por **escrito** o de **forma verbal** en algunos casos

Se permite que los contratos **puedan ser verbales** en los siguientes casos:

**Contratos indefinidos o contrato eventual por circunstancias de la producción que sea inferior a 4 semanas a tiempo completo.**



De todas formas, cualquiera de las partes **puede exigir que el contrato sea por escrito.**

**Para proteger a los trabajadores, si no existe contrato por escrito**, hay una presunción de que el contrato verbal era indefinido y a tiempo completo, SALVO PRUEBA EN CONTRARIO.

**Contenido del contrato:** el contenido mínimo que debe figurar en un contrato es el siguientes:

- **Lugar y fecha** donde se realiza el contrato.
- **Identificación de las partes.**
- Nombre del puesto de trabajo y **categoría profesional.**
- **Lugar de trabajo.**
- **Jornada y horario.**
- **Duración:** fecha de inicio y de finalización, en su caso.
- **Retribución.**
- **Duración de las vacaciones anuales.**
- **Plazo de preaviso** para rescindir el contrato.
- **Convenio colectivo.**

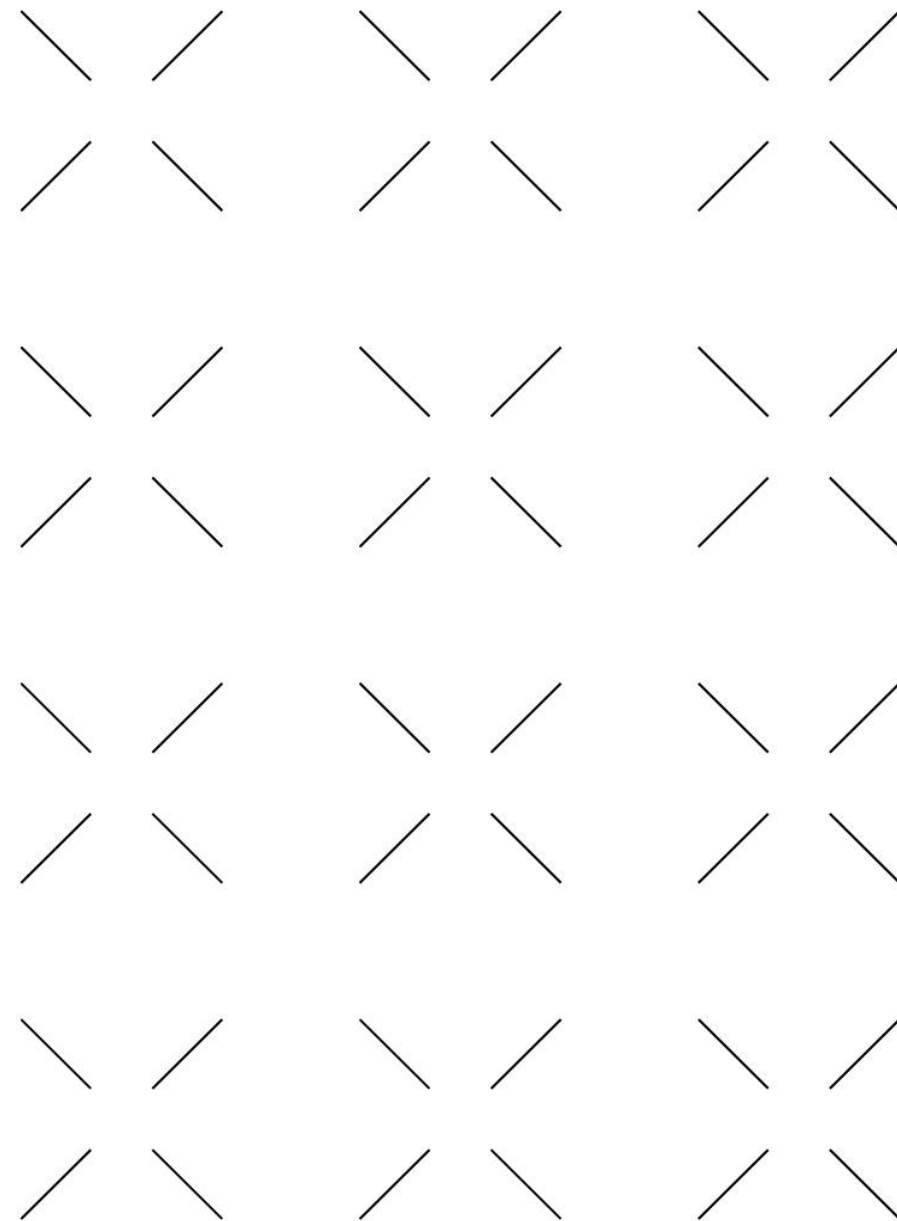


- **Cláusulas voluntarias:**

- Realizar un **periodo de prueba**.
- La voluntad de realizar **horas extras** por parte del trabajador.
- No trabajar en **la competencia** después de haber finalizado la relación laboral, hasta que no transcurra un periodo de tiempo determinado; o bien **permanecer en la empresa**, durante un tiempo, si ha recibido la formación especializada por parte de la empresa.
- Otras que **no sean contrarias a las leyes o al convenio colectivo**.

En el caso de que en el contrato no figurasen datos como la **JORNADA, LA RETRIBUCIÓN O LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES**, el propio contrato suele señalar que estos aspectos se pactan **según los establecido en el convenio colectivo**.

### 3. El periodo de prueba



### 3. El periodo de prueba

El periodo de prueba es un **periodo de tiempo** que pueden pactar el empresario y el trabajador para que **ambas partes comprueben** si es conveniente la contratación.

#### Pacto

Tiene que ser **pactado en contrato, antes de comenzar a trabajar**. **No se realiza el periodo de prueba y después se firma el contrato**, puesto que el periodo de prueba está contemplado en el contrato.

No puede pactarse un periodo de prueba, **si el trabajador ha sido contratado antes por la empresa con cualquier otro contrato**.

#### Derechos

Tienen los **mismos derechos** que cualquier otro trabajador.

**Cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato durante el periodo de prueba sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno**. En este caso, el empresario **debe pagarle** al trabajador el **salario por los días trabajados, pero no indemnización por despido**.

## Duración

La duración suele venir reflejada en el **convenio colectivo**, si el convenio **no dijese nada**, el **Estatuto Trabajadores**, señala que el **periodo de prueba será**:

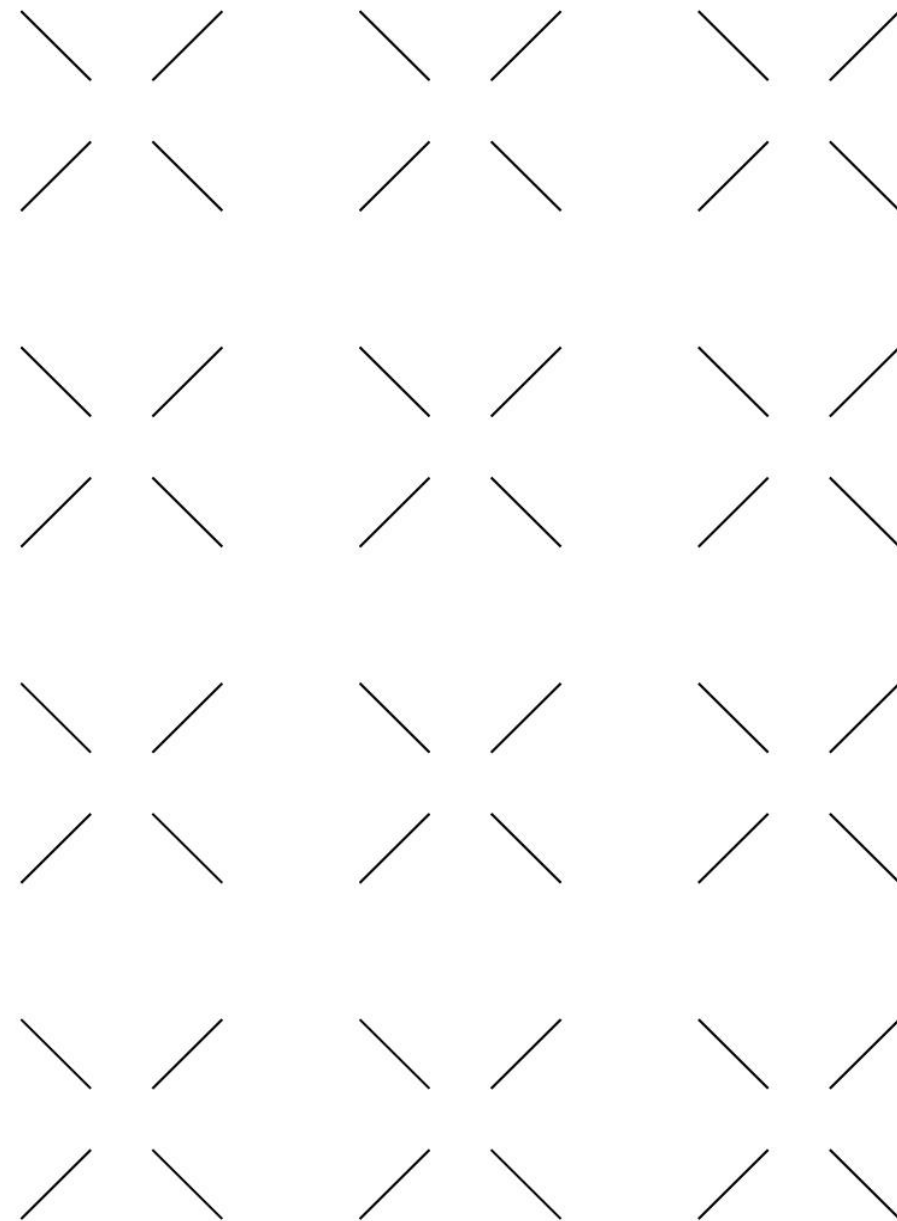
- Para **técnicos titulados** que posean un **título medio o superior**: **máximo 6 meses**.
- **Resto de los trabajadores, 2 meses**, salvo en empresas de menos de 25 trabajadores que será de 3 meses.

Si el contrato es **en prácticas**: la duración del periodo de prueba es de **1 mes, para titulados de grado medio**, y de **2 meses para grado superior**.

Si el contrato es **temporal de duración inferior a 6 meses**, el periodo de prueba será como **máximo de 1 mes**.

Se puede pactar en el contrato que en caso de **baja laboral, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia**, el periodo de prueba se interrumpa.

## 4. Modalidades de contratos



## 4. Modalidades de contratos

<b>MATRIZ COMPARATIVA contratos de trabajo</b> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral				
CONTRATOS DE TRABAJO	Objeto del contrato	Duración	Retribución	Jornada
<b>C. Indefinido</b>	Los contratos de trabajo se presumen celebrados por tiempo indefinido. +	No establece límites de tiempo. +	La establecida en convenio colectivo o en contrato. +	<ul style="list-style-type: none"> <li>A jornada completa.</li> <li>A tiempo parcial. +</li> </ul>
<b>C. Fijo discontinuo</b> <small>En vigor 30/03/2022</small>	Trabajos estacionales/ No estacionales con períodos de ejecución ciertos/... +	Sin límites de tiempo. +	La establecida en convenio colectivo o en contrato. +	<ul style="list-style-type: none"> <li>A jornada completa.</li> <li>A tiempo parcial. +</li> </ul>
<b>C. Duración determinada</b>	<b>Por circunstancias de la producción</b> <small>En vigor 30/03/2022</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Máximo <b>6</b> meses.</li> <li>Ampliable a 1 año por convenio colectivo. +</li> </ul>	La establecida en convenio colectivo o en contrato. +	<ul style="list-style-type: none"> <li>A jornada completa.</li> <li>A tiempo parcial. +</li> </ul>
	<b>De Sustitución</b> <small>En vigor 30/03/2022</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo que dure la suspensión del contrato.</li> <li>3 meses para vacante +</li> </ul>	La establecida en convenio colectivo o en contrato. +	<ul style="list-style-type: none"> <li>A jornada completa.</li> <li>A tiempo parcial. +</li> </ul>
<b>C. Formativo</b>	<b>C. de Formación en alternancia</b> <small>En vigor 30/03/2022</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mínimo, <b>3</b> meses.</li> <li>Máximo, <b>2</b> años, +</li> </ul>	La establecida en convenio. Mínimo el SMI en proporción al tiempo de trabajo. +	Tiempo de trabajo, máximo: - <b>65%</b> jornada (1er. año) - <b>85%</b> jornada (2º año) +
	<b>C. para adquirir Práctica Profesional</b> <small>En vigor 30/03/2022</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mínimo, <b>6</b> meses.</li> <li>Máximo, <b>1</b> año, +</li> </ul>	La fijada en convenio. Mínimo el SMI, en proporción al trabajo efectivo. +	<ul style="list-style-type: none"> <li>A jornada completa.</li> <li>A tiempo parcial. +</li> </ul>

Las empresas disponen de varias modalidades de contratación, cada una de ellas con un objeto o finalidad, unas características y unos requisitos propios. También hay que tener en cuenta, que cada tipo de contrato tiene sus ventajas y sus desventajas.

Duración	Indefinidos.	<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Ordinario.</li><li>▫ Fijo discontinuo.</li><li>▫ Contrato indefinido adscrito a obra.</li></ul>
	De duración determinada	<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Contrato por circunstancias de la producción.</li><li>▫ Contrato por sustitución de personal.</li></ul>
	Formativos	<ul style="list-style-type: none"><li>▫ Contrato de formación en alternancia.</li><li>▫ Contrato para la obtención de la práctica profesional.</li></ul>
Jornada	A tiempo completo.	Indefinidos, temporales, de duración determinada y formativos.
	A tiempo parcial.	
Otros tipos de contratos	A distancia.	
	De relevo.	
	De grupo.	

Contratos	Ventajas	Desventajas
<b>Indefinidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Estabilidad en el trabajo.</li> <li>▫ Mayor protección ante el despido.</li> <li>▫ Ayudas, en determinados casos, para la contratación de personas vulnerables.</li> </ul>	La persona trabajadora puede sentirse desmotivada si no recibe estímulos o incentivos a lo largo de los años.
<b>De duración determinada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Adquisición de experiencia profesional.</li> <li>▫ Posibilidad de ampliar la red de contactos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Contratación temporal.</li> <li>▫ Inestabilidad socioeconómica.</li> </ul>
<b>Para la práctica profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Obtención de práctica profesional vinculada a los estudios cursados.</li> <li>▫ Posibilidades de incorporación posterior a la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Contratación temporal.</li> </ul>
<b>Para la formación en alternancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Obtención de cualificación profesional mientras se trabaja.</li> <li>▫ Contacto con el mundo laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▫ Contratación temporal.</li> <li>▫ Salario ajustado al tiempo real de trabajo.</li> </ul>

## Contratos indefinidos

Los contratos indefinidos son aquellos que establecen una fecha de inicio de la relación laboral, pero no fijan una fecha determinada de finalización.

### Indefinido ordinario

Es el contrato indefinido común, regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

Se puede concertar por escrito o de manera verbal.

Además, se consideran indefinidos aquellos contratos en los que concurre alguna de estas circunstancias:

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



# Contrato fijo-discontinuo

[En vigor 30/03/2022]



## CONTRATO FIJO DISCONTINUO

(Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral)

Art.16 ET

Es el contrato que se formaliza para:

- \* Realizar **trabajos estacionales** o vinculados a actividades productivas de temporada.
- \* Desarrollar **trabajos no estacionales** pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- \* Prestar servicios en el marco de la ejecución de **contratos mercantiles o administrativos** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa
- \* Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una **ETT** y una persona contratada para ser cedida a una empresa usuaria.



Los trabajadores fijos discontinuos serán colectivo preferente para las acciones formativas.

Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

**Forma:** escrita, indicando elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

La **antigüedad** se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral.

# Contratos duración determinada

[En vigor 30/03/2022]



## CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.



### Por circunstancias de la producción:

#### Objeto:

- \* Aumento ocasional e imprevisible y las 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.

Se entenderán como oscilaciones, las que derivan de las vacaciones anuales.

- \* Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (Podrán utilizarse durante un total de 90 días, siempre que no sean consecutivos)

#### Duración:

Máximo **6 meses**, ampliables a **1 año** por convenio colectivo.

**Penalización:** Cotización adicional si dura menos de 30 días

**Indemnización:** Parte proporcional a 12 días de salario por año trabajado.

### De Sustitución:

#### Objeto:

- \* Sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- \* Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.
- \* La cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo

#### Duración:

El tiempo que dure la suspensión del contrato.

Durante el proceso de selección: máximo 3 meses

**No da derecho a indemnización.**





# Contratos formativos

Los contratos formativos tienen como finalidad fomentar la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, mediante contratos de formación en alternancia o bien contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral

## C. de Formación en alternancia

**Objeto:**  
Compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación en el ámbito de la Formación Profesional, Universidad o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, para adquirir la competencia profesional adecuada al nivel de estudios.

**Requisitos:**  
Carecer de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para celebrar un contrato para la obtención de práctica profesional

**Duración:** \*Mínimo, 3 meses.  
\*Máximo, 2 años.

**Tiempo de trabajo:** \*Máximo 65% durante el primer año,  
\*85% durante el 2º año, de la jornada máxima.

**Retribución:** Según convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. (Mínimo el SMI en proporción al trabajo)

## C. para adquirir Práctica Profesional

**Objeto:** Obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

**Requisitos:**  
\* Tener un título de FP, universitario, especialista, máster profesional o certificado de profesionalidad, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.  
\* Que no hayan transcurrido más de 3 años desde la obtención del título o certificado de profesionalidad. En caso de trabajadores discapacitados, este plazo es de 5 años.

**Duración:** Mínimo, 6 meses.  
Máximo, 1 año,

**Retribución:** \* la fijada en el convenio colectivo aplicable para estos contratos o la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.  
\* Mínimo el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

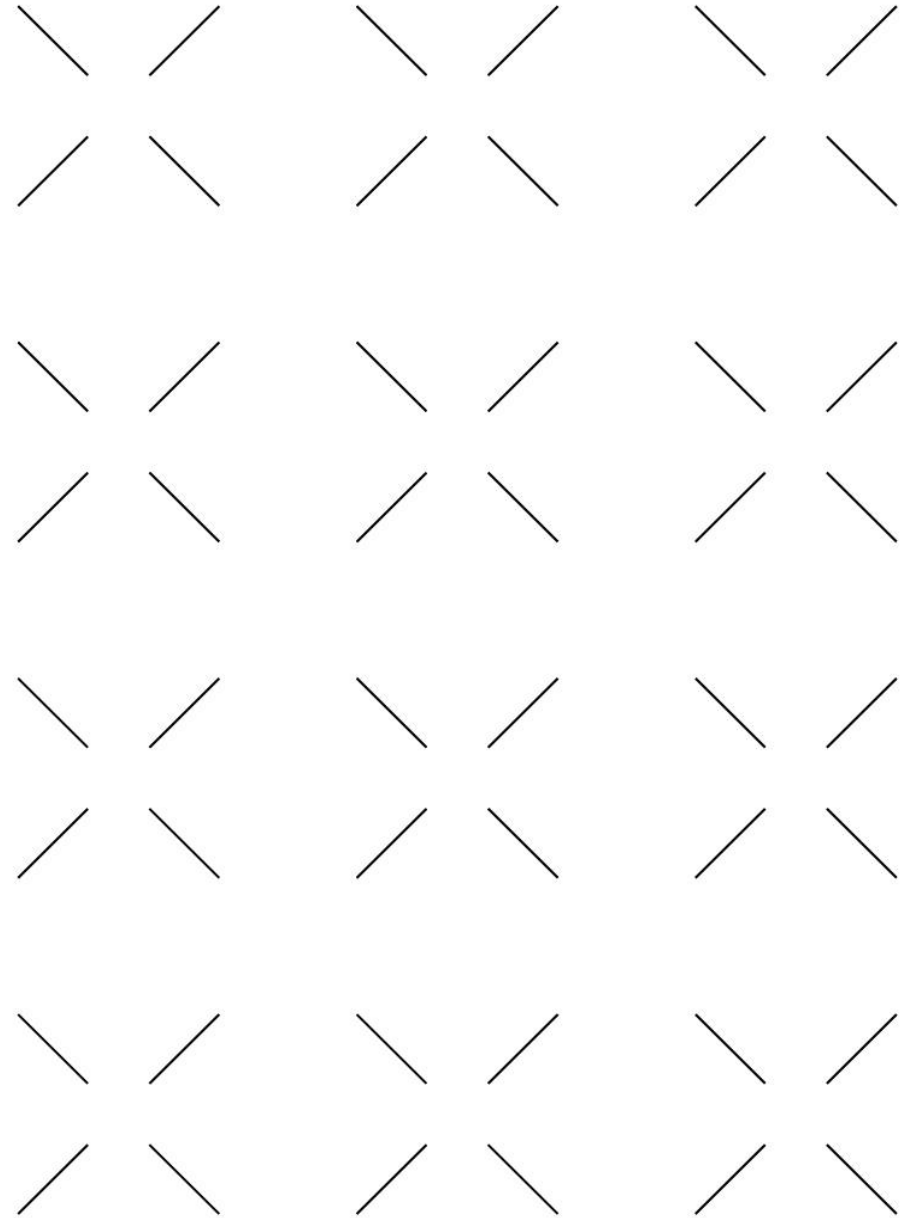
# Contratos a tiempo parcial

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

Las características del contrato a tiempo parcial son:

Duración	Temporal para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación. Indefinida para los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"><li>– El contrato indefinido ordinario.</li><li>– Los trabajos fijos - discontinuos.</li></ul>	
Forma	Siempre por escrito indicando el numero de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, semana, mes o año.	
Horas extraordinarias	No pueden realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir siniestros y otros daños imprevistos.	
Horas complementarias	Características	Su retribución será igual a la de las horas ordinarias. Se podrán realizar en jornadas no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos y no superar la de un trabajador a jornada completa. Se debe conocer el día y la hora de realización de las horas con antelación de3días.
	Tipos	<b>Horas pactadas.</b> El número máximo no puede exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El convenio colectivo puede establecer otro porcentaje, que esté entre el 30 % y el 60 % de las horas ordinarias contratadas.  <b>Horas voluntarias.</b> En los contratos indefinidos a tiempo parcial la empresa puede ofrecer la realización de horas complementarias voluntarias, cuyo número no puede superar el 15 %, ampliable al 30 % por convenio, de las horas ordinarias.
Retribución	Proporcional al tiempo trabajado.	

## 5. La ETT



## 5. La ETT

Son empresas que contratan a trabajadores **para cederlos temporalmente a otras empresas llamadas empresas usuarias**, donde realmente se realiza la prestación de trabajo. Por tanto, se establece una **triple relación entre ETT, empresa y trabajador**.

### Relación ETT – Empresa Usuaria (EU)

- Se firma un **contrato mercantil** entre dos empresas llamado **contrato de puesta a disposición**, por el cual la **ETT le cede trabajadores a la empresa usuaria** y ésta le paga una cantidad a cambio.
- Solo pueden cederse trabajadores **contratados temporalmente** o bien en **contratos para la formación o contratos en prácticas**.
- Se permite **en actividades peligrosas, excepto** cuando existen **radiaciones, agentes biológicos, cancerígenos o tóxicos para la reproducción**. En las demás actividades peligrosas, el Convenio puede limitarlo con un informe razonado.

### Relación ETT - trabajador

- Se firma un **contrato de trabajo por escrito**.
- La **ETT es la responsable de pagar salarios y seguridad social**, así como, la **indemnización de 12 días de salario por año de trabajo por finalización del contrato**. Si no lo hiciese, será responsable de los pagos la empresa usuaria.

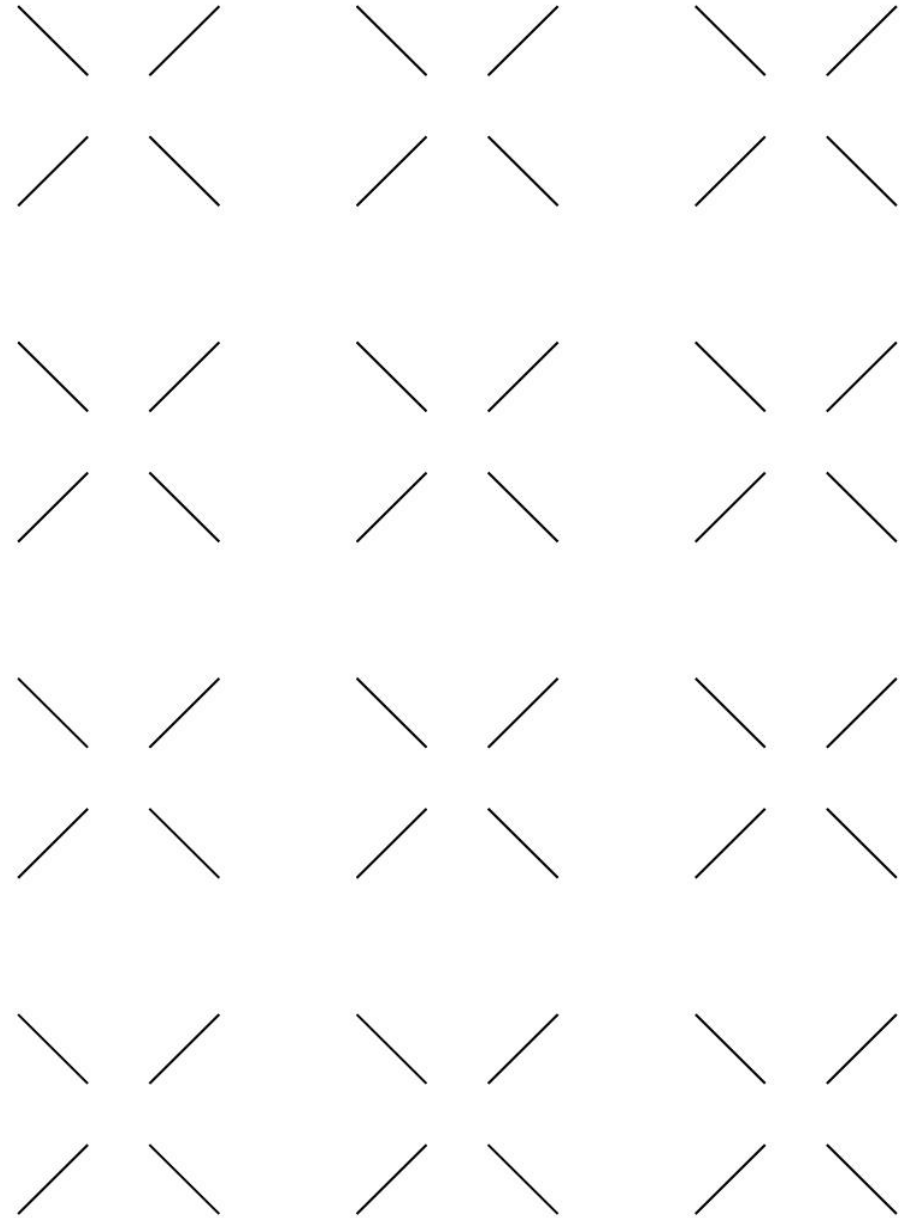


- La ETT debe dar formación de materia en prevención de riesgos laborales, antes de que el trabajador empiece a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección al trabajador.
- El trabajador tiene derecho a cobrar misma cantidad que otro trabajador de la empresa usuaria según convenio. Además **cobrará el porcentaje de pagas extras, y en su caso, la parte de vacaciones, descansos y festivos no disfrutados durante el contrato.**
- El trabajador **no paga nada** a la ETT

#### Relación Empresa Usuaria (EU) - trabajador

- La empresa usuaria tiene **la facultad de dirección y control sobre el trabajador**. Pero en el caso de que crea que el **trabajador haya cometido una falta**, debe **comunicarlo a la ETT**, para que esta, lo **sancione**.
- La empresa usuaria **debe informar sobre los riesgos laborales concretos del puesto de trabajo**, así como, **adoptar las medidas de prevención frente a los mismos**.
- El trabajador puede **usar el transporte y las instalaciones de la empresa usuaria**, como cualquier otro trabajador de la empresa.
- Los trabajadores **pueden acudir a los representantes de los trabajadores** de la empresa usuaria.

## **6. Nuevas formas flexibles de trabajo**





## 6. Nuevas formas flexibles de trabajo

### El TRADE: Autónomo económicamente dependiente

Es aquel autónomo que trabaja **principalmente para una sola empresa** y que por tanto **tiene una gran dependencia económica de ésta**, limitándose la “autonomía” que posee en un principio un autónomo.

Con el reconocimiento de esta figura desde el año 2007, se ha pretendido **darle forma legal a una situación que se estaba produciendo**: muchas empresas le comunicaban a sus trabajadores a la hora de la contratación **que se dieran ellos de alta como autónomos pero que siguieran todas las indicaciones marcadas por la empresa**, dando apariencia de una relación entre 2 empresas, cuando **en realidad se trataba de una relación laboral**.

Con este nuevo contrato se reconoce una situación que ya existía pero dándole algunos **derechos al autónomo dependiente, de manera que queda más protegido frente al empresario**.

Por tanto, entre el autónomo económicamente dependiente y su cliente (empresa), se firmará **un contrato donde figurarán las condiciones del mismo**:

La **actividad que va a realizar**, la **retribución**, los **descansos semanales**, los **festivos**, las **vacaciones**, así como, el **plazo de preaviso para dar por finalizado el contrato** y la **indemnización por finalización** del mismo.

Requisitos	Características del contrato mercantil
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Que los ingresos derivados del cliente principal sean <b>al menos un 75 % de sus ingresos totales.</b></li> <li>➤ <b>No tener contratados a otros trabajadores.</b></li> <li>➤ <b>No contratar ni subcontratar con otras empresas esa actividad.</b></li> <li>➤ <b>No ejercer la profesión conjuntamente con otros socios en una sociedad.</b></li> <li>➤ <b>No ejercer actividad mezclada con los trabajadores propios del cliente.</b></li> <li>➤ <b>No ser titular de locales, establecimientos u oficinas, abiertos al público.</b></li> <li>➤ Disponer de <b>infraestructura y materiales propios para realizar la actividad</b>, y ejercerla con <b>criterios organizativos propios</b>, sin perjuicio de las indicaciones técnicas del cliente.</li> <li>➤ Correr con el <b>riesgo</b> de la actividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El autónomo <b>puede interrumpir temporalmente la actividad por varias causas</b>, <u>sin que por ello se extinga el contrato mercantil.</u> Entre estas causas se encuentra: <b>el accidente, la enfermedad, la maternidad o paternidad, así como, fuerza mayor imprevisible.</b></li> <li>➤ Se establece una interrupción anual de la actividad (<b>vacaciones</b>), que <b>no será menor de 18 días hábiles al año</b>, así como los <b>descansos semanales y los festivos.</b></li> <li>➤ La <b>extinción del contrato</b> puede ser por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incumplimiento grave del contrato.</b></li> <li>• Si <b>no existe causa justa</b>, el empresario principal <b>deberá pagar la indemnización al autónomo.</b></li> <li>• Si el es <b>autónomo el quiere extinguir la relación laboral sin causa justa</b>, sólo pagará <b>indemnización al empresario principal si le provoca un perjuicio importante.</b></li> </ul> </li> </ul>

## El teletrabajo

El teletrabajo, es aquel trabajo que **no exige una presencia en el lugar de trabajo** y para el que se utiliza como **herramienta principal de trabajo** las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Ha sido regulado recientemente, en el 2020 dada la situación de COVID-19. **NUEVA LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA:**

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

El teletrabajo se caracteriza por:

Puede ser una solución adecuada para empresas que:	Las Características deseables de los trabajadores en estos casos son:
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Cuenten entre su personal con <b>trabajadores en los que la distancia entre su hogar y su trabajo sea importante, o tengan cargas familiares.</b></li><li>➤ Necesiten <b>más espacio</b> en la empresa o vayan a reubicarla en otro lugar.</li><li>➤ Se realicen <b>trabajos basados en proyectos que puedan trabajarse de forma informal desde casa y no requieran contactos personales frecuentes con otras personas.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Ser una persona <b>flexible, independiente y autodisciplinada.</b></li><li>➤ Capaz de trabajar <b>sin supervisión, con buena organización y buena gestión del tiempo.</b></li><li>➤ Disponer de <b>espacio adecuado en casa, entorno familiar positivo</b>, siendo <b>capaz de separar el tiempo de trabajo del familiar y de ocio.</b></li></ul>

