

# Unidade 5

O contrato de trabalho



**DESENVOLVIMENTO MULTIPATAFORMA**

## **O CONTRATO DE TRABALLO**

1. O contrato de traballo.
  - a. Concepto de contrato de traballo.
  - b. Elementos esenciais do contrato de traballo.
  - c. Suxeitos do contrato de traballo.
  - d. Forma do contrato de traballo.
  - e. Contido do contrato de traballo.
  - f. Período de proba.
2. Tipos de contrato de traballo.
  - a. Contratos de duración indefinida.
  - b. Contratos temporais formativos.
  - c. Contratos de duración determinada.
  - d. Contratos a tempo parcial.
  - e. Contratos de relevo.
  - f. Outros tipos de contratos.
3. Axencias privadas de colocación e empresas de traballo temporal.
  - a. Axencias privadas de colocación.
  - b. Empresas de traballo temporal.

### 1. O contrato de traballo.

Desde o ano 1980, no que foi aprobado o Estatuto dos Traballadores (E.T.), a lexislación laboral española experimentou numerosas reformas.

Tras a publicación do [Real Decreto-lei 32/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación da reforma laboral](#), as modalidades de contrato de traballo en España sufriron unha importante modificación, que veremos no apartado 2 desta unidade.

#### a. Concepto de contrato de traballo.

O **contrato de traballo** é un acordo entre o empresario e o traballador, polo que este se obriga a prestar determinados servizos por conta do empresario e baixo a súa dirección, a cambio dunha retribución ou salario.

#### b. Elementos esenciais do contrato de traballo.

Os **elementos esenciais do contrato de traballo** son as condicións mínimas que se requiren para que un contrato de traballo sexa válido.

En todo contrato existen tres **elementos esenciais**:

- **Consentimento:** manifestación de vontade das partes de establecer un contrato de traballo. É o acordo, prestado libremente polas partes que interveñen no contrato (empresario e traballador). É preciso que non existan "vicios do consentimento", é dicir, que o consentimento non se prestara con engano, intimidación, violencia ou fraude.
- **Obxecto:** a identificación dos bens que intercambian os contratantes, por exemplo, o traballo que se vai a realizar ou a xornada de traballo. A prestación que cada parte comprométese a facer a favor da outra. O obxecto debe ser posible, lícito e determinado.

- **Causa:** o motivo ou fin polo que se realiza o contrato de traballo. Para o empresario será a apropiación dos froitos do traballo (por exemplo, nunha fábrica de zapatillas deportivas, estas son propiedade da empresa) e para o traballador, o cobro do salario.

### c. Suxeitos do contrato de traballo.

Os suxeitos do contrato de traballo son o traballador e o empresario (arts. 6 e 7 ET)

Suxeitos do contrato de traballo e a súa capacidade para contratar	
<b>Traballador:</b> persoa física que presta os seus servizos retribuídos ás ordes do empresario, a cambio dun salario.	<b>Empresario:</b> persoa física, xurídica ou comunidade de bens que recibe os froitos do traballo a cambio dun salario.
<b>Capacidade para contratar:</b> persoas maiores de 18 anos e as persoas maiores de 16 anos e menores de 18: <ul style="list-style-type: none"><li>- Se viven de forma independente co consentimento dos seus pais ou tutores.</li><li>- Se teñen autorización dos pais ou de quen os teña ao seu cargo.</li><li>- Se están emancipados legalmente. A emancipación pódese obter mediante o matrimonio, a concesión dos pais ou por concesión xudicial.</li></ul> Os menores de 16 anos non poden traballar, excepto en espectáculos públicos, previa autorización da autoridade laboral competente.	<b>Capacidade para contratar:</b> o empresario, persoa física, pode contratar se é maior de 18 anos ou menor emancipado. O menor non emancipado pode contratar, pero representado polos seus pais ou tutor. O empresario, persoa xurídica, pode contratar a través dos seus representantes legais.

Os traballadores estranxeiros, para poder traballar no noso país, deben previamente posuír do permiso de residencia e de traballo, ademáis de cumprir cos requisitos de idade esixidos.

Os cidadáns da Unión Europea poden circular libremente por ela e exercer a actividade laboral ou profesional que desexen, nas mesmas condicións en termos de requisitos de idade esixidos a calquera cidadán español.

d. **Forma do contrato de traballo.**

O contrato de traballo ten dúas formas de exteriorizar o seu contido:

- A) **Por escrito:** é obrigatorio cando o diga a lei. Se se incumpre esta formalidade, presúmese que este tipo de contrato é por tempo indefinido e de xornada completa, salvo que se acredite a súa natureza temporal.
- B) **Verbal o de palabra:** só poden concertarse desta forma os contratos indefinidos ordinarios e os eventuais inferiores a 4 semanas.

Sempre que hai relación laboral existe contrato de traballo; outra cousa é que haxa ou non un documento por escrito que recolla devandito acordo.

e. **Contido do contrato de traballo.**

Cando o contrato de traballo non se formalice por escrito e a relación laboral sexa superior a 4 semanas, o empresario deberá informar por escrito ao traballador, no prazo de dous meses, sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral.

Todo contrato celebrado por escrito ten que estar asinado polas partes e quedar rexistrado na Oficina do Servizo Público de Emprego no prazo máximo de 10 días.

O **contido mínimo** dun contrato de traballo é o seguinte:

- Tipo de contrato.
- Identidade das partes do contrato de traballo.
- Data de comezo da relación laboral e, en caso de ser temporal, a súa duración previsible.
- Domicilio social da empresa e do centro de traballo onde o traballador preste os seus servizos.

## FOL - O contrato de traballo

- Grupo profesional do posto de traballo que desempeñe o traballador.
- Salario: contía do salario basee inicial e dos complementos salariais, así como a periodicidade do seu pago.
- Xornada ordinaria de traballo: duración e distribución.
- Vacacións: duración e modalidades de atribución.
- Preaviso: os prazos que, no seu caso, estean obrigados a respectar o empresario e o traballador no suposto de extinción do contrato.
- Convenio colectivo aplicable na relación laboral.
- Lugar, data e firma das partes. Las partes podrán recoger en el contrato los acuerdos que consideren oportunos, por ejemplo, el pacto de dedicación exclusiva.

### f. **Período de proba.**

O **período de proba** é o tempo que serve para que as partes comproben se o contrato de traballo que asinaron axústase aos seus intereses. A duración deste período compútase a efectos de antigüidade.

O **período de proba** non é obrigatorio (é optativo), pero se as partes acórdano, teñen que reflectilo por escrito. A súa duración será a que estableza o convenio colectivo e, a falta de este, non poderá exceder do establecido no art. 14 ET:

Duración máxima do período de proba			
Se o convenio colectivo non di nada, aplícase o E.T.			
<b>Técnicos titulados:</b> Ata 6 meses. 1 mes para contratos temporais de duración determinada non superior a 6 meses.	<b>Técnicos non titulados:</b> Ata 2 meses se a empresa ten máis de 25 traballadores. Ata 3 meses se a empres ten menos de 25 traballadores.	<b>Se o contrato é en prácticas:</b> 1 mes se o traballador ten un ciclo formativo de grao medio. 2 meses o seu o traballador ten un ciclo formativo de grao superior.	<b>Contrato indefinido de apoio aos emprendedores:</b> 1 ano de duración, se a empresa ten menos de 50 traballadores.

Durante o período de proba, o traballador terá os mesmos dereitos e obrigacións derivados do seu posto, coma se fose un traballador fixo.

Durante este período, calquera das partes pode dar por terminada a relación laboral. Sen necesidade de causa, preaviso nin dereito a indemnización. O traballador ten dereito á liquidación.

### Actividade nº1

#### 2. Tipos de contrato de traballo.

Unha relación laboral pode ter múltiples características, en función do tipo de contrato de traballo que se realice.

Na actualidade, tras a reforma laboral as modalidades contractuais quedaron reducidas principalmente a tres: contrato indefinido, contrato de duración determinada e contrato formativo.

Podemos clasificar os contratos de traballo en dous grandes apartados:

- 1) **Tempo:** indefinido ou de duración determinada.
- 2) **Xornada de trabajo:** completa ou parcial.

##### a. Contratos de duración indefinida.

Os contratos de traballo de duración indefinida son os contratos que proporcionan maior estabilidade aos traballadores.

## CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN INDEFINIDA

- Ordinario.
- Fixo discontinuo.

- 1) **Contrato indefinido ordinario.** É o contrato “tipo” no que se indica o inicio da relación laboral, non a súa finalización. Pode celebrarse de palabra ou por escrito, podéndose realizar a tempo completo ou a tempo parcial. Non esixe requisitos especiais, nin á empresa nin ao traballador. Non dá dereito a incentivos ou [bonificacións](#).
- 2) **Contrato fixo-discontinuo.** É un tipo de contrato de carácter indefinido, que ten a particularidade de que a actividade laboral lévase a cabo de forma intermitente no tempo. Pode celebrarse nos seguintes casos:
  - a. Traballos estacionais ou vinculados a actividades de tempada. Por exemplo, un negocio de hostelería que abre cando chega o bo tempo.
  - b. Traballos de prestación intermitente que, sen ser estacionais, teñen períodos de execución certos. Por exemplo, unha empresa que monta escenarios para eventos.
  - c. Para cubrir a necesidade de man de obra vinculado a unha contrata ou subcontrata.
  - d. Tamén poderá ser utilizado por unha ETT para estes mesmos casos.

A forma destes contratos deberá ser sempre por escrito e deberán ser a tempo completo, aínda que os convenios colectivos poden acordar que sexa a tempo parcial.

O reingreso do traballador fixo-discontinuo na empresa será a través do que se coñece coma [o chamamento](#), a comunicación que realiza a empresa aos seus traballadores para solicitar a súa reincorporación ao traballo despois de interromperse a produción por tempada. Debe realizarse por escrito ou a través doutro medio que permita probar a notificación á persoa interesada.



**b. Contratos temporais formativos.**

**1) CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CO TRABALLO.**

<b>Finalidade</b>	Ten por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional, os estudos universitarios ou do <a href="#">catálogo</a> de especialidades formativas do Sistema Nacional de Emprego.
<b>Forma</b>	Por escrito e incluírá o texto do plan formativo individual no que se especifiquen a formación e as actividades de tutoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
<b>Requisitos</b>	<p>Poderá celebrarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con persoas que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificados requeridos para concertar un contrato formativo para a obtención da práctica profesional.</li> <li>• Vinculado a estudos de formación profesional ou universitaria con persoas que posúan outra titulación sempre que non tivera outro contrato formativo previo nunha formación do mesmo nivel formativo e do mesmo sector produtivo.</li> </ul>
<b>Período de proba</b>	Non poderá establecerse período de proba nestos contratos.
<b>Duración</b>	<p>A duración será a prevista no correspondente plan ou programa formativo, cun <b>mínimo de tres meses e un máximo de dous anos</b>, e poderá desenvolverse mediante un so contrato de forma non continuada, ao longo de diversos períodos anuais coincidentes cos estudos sempre que esté previsto no plan ou programa formativo.</p> <p>En caso de que se concertara por unha duración inferior á máxima legal e non se obtivera o título ou certificado asociado ao contrato formativo, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, ata a obtención do título ou certificado, <b>sen superar nunca a duración máxima de dous anos</b>.</p>
<b>Tempo de traballo e xornada</b>	<p>Poderá realizarse a tempo completo e parcial.</p> <p>O tempo de traballo efectivo, que terá que ser compatible co tempo adicado ás actividades formativas no centro de formación, <b>non poderá ser superior ao 65%, durante o primeiro ano, ou ao 85%, durante o segundo</b>, da xornada máxima prevista no convenio colectivo de aplicación na empresa, ou no seu defecto, da xornada máxima legal.</p>
<b>Retribución</b>	A retribución será a establecida para estes contratos no convenio colectivo aplicable. Se o convenio non di nada ao respecto, en ningún caso poderá ser inferior ao 60% o primeiro ano nin ao 75% o segundo, respecto á fixada no convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas, en proporción ao tempo de traballo efectivo.

	En ningún caso poderá ser inferior ao SMI en proporción ao tempo de traballo efectivo.
Indemnización	Non da dereito a indemnización por finalización.

## 2) CONTRATO PARA A OBTENCIÓN DA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Finalidade	A obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación que dean lugar ao contrato.
Forma	Por escrito e incluírá o texto do plan formativo individual no que se especifiquen o contido das prácticas ou da formación e as actividades de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
Requisitos e limitacións	<p>Poseer un título universitario ou de grao medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional, así como con quenese posean un título equivalente de ensinanza artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.</p> <p>Non existe límite de idade, pero deberá concertarse dentro dos 3 anos (5 para persoa con discapacidade) seguintes a rematar os correspondentes estudos.</p> <p>Un mesmo traballador non poderá suscribir esta modalidade contractual ca <b>mesma ou distinta empresa</b> por un tempo superior á duración máxima prevista en base á mesma titulación ou certificado de profesionalidade. Tampouco se poderá contratar a un traballador pola mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior á duración máxima fixada, aínda que se celebre en base a distinta titulación o certificado profesional.</p>
Duración	Non poderá ser inferior a 6 meses nin superior a 1 ano. Dentro destes límites os convenios colectivo poderán determinar a súa duración, atendendo ás características do sector e as prácticas a realizar.
Xornada e tempo de traballo	<p>Pode realizarse a tempo completo ou parcial.</p> <p>Non poden realizarse horas extraordinarias salvo en caso de forza maior.</p>
Período de proba	En ningún caso poderá exceder de 1 mes, salvo o disposto en convenio.
Retribución	<p>Será a fixada en convenio colectivo aplicable na empresa para estes contratos ou no seu defecto a do grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas.</p> <p>En ningún caso poderá ser inferior respecto á fixada no convenio para o grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desenvolvidas, en proporción ao tempo de traballo efectivo.</p> <p>En ningún caso poderá ser inferior ao SMI en proporción ao tempo de traballo efectivo.</p>

### Outras características

ao salario mínimo interprofesional. Se é a tempo parcial reduciráse en proporción á xornada de traballo.

Á finalización do contrato o traballador terá dereito á certificación do contido das prácticas.

A formación teórica estableceráse regulamentariamente.

Non se debe confundir o contrato en prácticas ca **Formación en Centros de Traballo (FCT)**, que constitúe un módulo máis para obter o título de técnico correspondente, xa que non existe contrato de traballo, só un convenio de colaboración entre o centro educativo e a empresa. Non implica relación laboral.

### c. Contratos de duración determinada.

Os **contratos temporais** son aqueles que teñen unha data de finalización e, ademáis, deben ter unha causa de temporalizade clara, concreta, certa e válida que os xustifique.

Para evitar o abuso deste tipo de contratos por parte das empresas, o ET prohíbe o **encadenamento de contratos temporais** establecendo un límite de 18 meses nun período de 24 meses. Se este límite se supera, o contrato temporal convértese nun contrato en **fraude de lei** e a persoa adquire a **condición de traballaora fixa na empresa**. A empresa debe comunicar este feito á persoa traballadora, que tamén pode solicitar ao Servizo Público de Emprego que lle certifique os contratos temporais realizados e probar así a súa condición de fixa.

Este límite aplícase independentemente de que a concatenación se realice de forma continua ou discontinua no tempo, para o mesmo ou diferente posto de traballo, ca mesa empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, directamete pola empresa ou por empresas de traballo temporal, cas mesmas ou diferentes modalidades contractuais.

Esta prohibición non se aplica nos contratos formativos, por substitución de persoa traballadora, de relevo, programas públicos de emprego-formación ou os realizados por empresas de inserción.

### 1) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN

A última reofrma laboral establece dúas modalidades dentro deste tipo de contrato.

#### a) **Contrato por circunstancias da produción ocasionais e imprevisibles.**

Finalidade	Poderá utilizarse cando a empresa se atope ante un incremento ocasional (é dicir, non permanente, senón puntual) e imprevisible (non estacional), e as oscilacións que, aínda tratándose da actividade normal da empresa, xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require. É dicir, <b>poderá utilizarse para atender a circunstancias imprevistas</b> , como, por exemplo, un pedido tan grande que, sen contratar este persoal extra no se podería atender, ou tamén <b>para atender a oscilacións que se produzan polas vacacións anuais do persoal</b> .
Forma	Verbal, se a duración é inferior a 4 semanas. Por escrito se a súa duración é superior a 4 semanas ou se realiza a tempo parcial. No contrato deberá constar con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.
Duración	A duración máxima será de <b>6 meses</b> , pero poderá ser ampliado a un ano por convenio coelctivo aplicable. No caso de que no se agotara a súa duración máxima, <b>poderá prorrogarse unha sola vez ata esgotar a duración máxima</b> do contrato. En todo caso, o contrato deberá concretar a súa duración prevista, é dicir, deberáse xustificar expresamente en cada contrato por circunstancias ocasionais e imprevisibles a necesidade de tempo concreta.
Xornada	Tempo completo ou parcial.
Indemnización	12 días de traballo por cada ano de servizo, ou a parte proporcional correspondente polo tempo traballado.
Outros	Este contrato non poderá realizarse pra circunstancias que poden ser cubertas cunha contratación fixo-discontinua. Desta forma, a pesar de incluír nesta modalidade oscilacións (aumentos) nas necesidades

de man de obra previsibles e de actividade normal de empresa, **non poderá utilizarse para actividades que se repitan todos os anos.**

b) **Contrato por circunstancias da produción ocasionais e previsibles.**

<b>Finalidade</b>	Poderá utilizarse este contrato para cubrir situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada. Por exemplo, dar resposta aun incremento das vendas en Nadal ou un aumento de traballo en tempada alta.
<b>Forma</b>	Verbal, se a duración é inferior a 4 semanas. Por escrito se a súa duración é superior a 4 semanas ou se realiza a tempo parcial. No contrato deberá constar con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.
<b>Duración</b>	<b>As empresas únicamente poderán utilizar este contrato un máximo de 90 días ao ano</b> , independentemente das persoas que sexan necesarias para atender en cada un dos días á situación previsible. <b>Os 90 días non poderán utilizarse de forma continuada.</b> En todo caso, o contrato deberá concretar a súa duración prevista, é dicir, deberáse xustificar expresamente en cada contrato a necesidade de tempo concreta.
<b>Xornada</b>	Tempo completo ou parcial.
<b>Indemnización</b>	12 días de traballo por cada ano de servizo, ou a parte proporcional correspondente polo tempo traballado.
<b>Outros</b>	No último trimestre do ano, a empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores a previsión anual de uso deste contrato.

2) **CONTRATO POR SUBSTITUCIÓN DE PERSOA TRABALLADORA**

<b>Finalidade</b>	<p>Poderá levarse a cabo baixo estas situacións:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Substituír a unha persoa traballadora con dereito a reserva de posto de traballo. Neste caso, poderá anticiparse o contrato ata un máximo de 15 días antes de ausentarse a persoa a substituír, o que permite que a persoa que deixa o posto temporalmente poda formar á nova contratación.</li><li>• Completar a xornada reducida (por causas legais ou convencionais) doutra persoa traballadora.</li><li>• Cubrir temporalmente un posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo. Neste caso non poderá</li></ul>
-------------------	--

## FOL - O contrato de traballo

	superar os 3 meses de duración ou o prazo que fixe o convenio colectivo. Non poderá celebrarse un novo contrato para o mesmo fin unha vez esgotada a duración máxima.
<b>Forma</b>	Sempre por escrito, identificando ao traballador substituído e a causa da substitución e, no seu caso, o posto de traballo cuxa cobertura definitiva producírase tralo proceso de selección, así como especificar a duración do contrato e o traballo a desenvolver.
<b>Duración</b>	O tempo que dure a ausencia do traballador substituído con dereito á reserva do posto de traballo. Cando se realice para substituír temporalmente un posto de traballo durante o proceso de selección, a duración será a do tempo que dure o proceso de selección para a cobertura definitiva do posto, sen que poida ser superior a tres meses, salvo se a empresa é a Administración Pública, en cuxo caso non hai límite.
<b>Xornada</b>	Celebrarase a tempo completo ou parcial.
<b>Indemnización</b>	Non ten dereito a indemnización por finalización do contrato.

### d. Contratos a tempo parcial.

En realidade non se trata dun tipo de contrato, senón dun tipo de xornada, neste caso parcial, que pode aplicarse a calquera modalidade de contrato, polo que de xeito xeral poden concretarse por tempo indefinido ou por duración determinada.

Os **contratos a tempo parcial** son os acordados para a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable (art. 12 ET).

Formálzanse por escrito indicando as horas de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución.

A xornada ordinaria poderá realizarse de forma continuada ou partida.

Os traballadores a tempo parcial **NON PODEN REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS**, salvo por forza maior (art. 35.3 ET).

Si podran realizar as chamadas **HORAS COMPLEMENTARIAS** (aquelas cuxa posibilidade de realización foi pactada por escrito, como adición ás horas ordinarias). A suma das horas ordinarias e complementarias non poderá exceder a xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable.

Unicamente poderá formalizarse un pacto de horas complementarias en contratos a tempo parcial, indefinidos ou temporais, cunha xornada de traballo non inferior a 10 horas semanais en cómputo anual. Por exemplo, se o contrato a tempo parcial dun traballador establece que realizará nun ano 920 horas durante 46 semanas de traballo efectivo, realizará 20 horas semanais de media ao ano, polo tanto, a súa xornada é superior a 10 horas semanais en cómputo anual, polo que pode pactar horas complementarias.

O traballador debe coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias con 3 días de antelación.

O número de horas pactadas non poderá ser superior ao 30% das horas de traballo que aparecen no contrato. Os convenios colectivos poderán establecer outra porcentaxe non superior ao 60% da xornada pactada co traballador.

Retribúense como horas ordinarias (normais).

As horas complementarias voluntarias solo serán posibles en contratos de traballo a tempo parcial por tempo indefinido.

**e. Contratos de relevo.**

<b>Finalidade</b>	O <b>contrato de relevo</b> é o contrato dun traballador desempregado ou con contrato de duración determinada (relevista), inscrito como desempleado nunha Oficina de Emprego ou que tivese concertado ca empresa un contrato de duración determinanda, para completar a xornada doutro traballador (relevado) que está próximo á idade de xubilación (debe reunir os requisitos) e reduce a súa xornada e o seu soldo.
<b>Forma</b>	Verbal, se a duración é inferior a 4 semanas. Por escrito se a súa duración é superior a 4 semanas ou se realiza a tempo parcial. No contrato deberá constar con precisión e claridade a causa ou circunstancia que o xustifique.
<b>Duración</b>	A <b>duración do contrato</b> será indefinida ou, como mínimo, polo tempo que lle falte ao xubilado parcial para alcanzar a xubilación plena.
<b>Xornada</b>	O contrato de relevo poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. A duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do relevista poderá completar o do traballador substituído ou realizarse á vez con el. O posto de traballo do relevista poderá ser o mesmo do relevado ou un similar.
<b>Indemnización</b>	12 días de traballo por cada ano de servizo, ou a parte proporcional correspondente polo tempo traballado.
<b>Outros</b>	O contrato se extinguirá cando o traballador substituído xubílese totalmente.

**f. Outros tipos de contratos.**

**Traballador economicamente dependente (TRADE)**

Son persoas físicas que realizan unha actividade económica profesional a título lucrativo e de forma habitual, persoal, directa e predominante para



unha persoa física ou xurídica, denominada cliente, do que dependerán economicamente por percibir del, polo menos, o 75% dos seus ingresos. Os requisitos son os seguintes:

- a. Non ter ao seu cargo traballadores por conta allea.
- b. Non contratar nin subcontratar parte ou toda a actividade con terceiros.
- c. Non executar a súa actividade de maneira indeferenciada cos demais traballadores que presten servizos laborais por conta do cliente.
- d. Dispoñer de infraestrutura produtiva e material propios.
- e. Desenvolver a súa actividade con criterios organizativos propios, sen prexuízo das indicacións do cliente.
- f. Percibir unha contraprestación económica en función do resultado da súa actividade e asumindo o risco daquela.

O contrato para a realización da actividade profesional do traballador autónomo economicamente dependente celebrado entre este e o seu cliente deberá **formalizarse sempre por escrito** e deberá ser rexistrado no Servizo Público de Emprego Estatal no prazo dos 10 días hábiles seguintes á súa firma, comunicando ao cliente devandito rexistro no prazo de cinco días hábiles seguintes ao mesmo.

O traballador autónomo deberá facer constar expresamente no contrato a súa condición de dependente economicamente respecto do cliente que lle contrate, así como as variacións que se producen respecto diso.

Cando no contrato non se formalice por escrito ou non se fixou unha duración ou un servizo determinado, presumirase, salvo proba en contrario, que o contrato foi pactado por tempo indefinido.

[Máis información](#) acerca do TRADE.

### **Contrato de traballo a distancia**

O traballo a distancia consiste na realización do traballo no domicilio da persoa traballadora ou no lugar elixido por esta, durante toda a súa xornada ou parte dela, con carácter regular. Considerarase teletraballo se se utilizan preferentemente para o desenvolvemento do traballo medios telemáticos.

Para que unha actividade considérese traballo a distancia, debe realizarse polo menos un 30% da xornada baixo esta modalidade, dentro do período de referencia de tres meses ou unha porcentaxe equivalente.

As persoas traballadoras menores de 18 anos con contrato en prácticas e contrato para a formación, que antes estaban excluídas do traballo a distancia, agora poderán traballar a distancia se polo menos o 50% da xornada é presencial.

O traballo a distancia debe ser sempre **voluntario**, tanto para a empresa como para a persoa traballadora; non se pode obrigir a ninguén a pasar a esta modalidade se non o desexa.

O acordo debe recollerse por escrito, ben no contrato inicial, ben nun documento posterior, antes de que se inicie o traballo a distancia.

As persoas teletraballadoras teñen dereito a que se lles faciliten os medios necesarios para traballar a distancia, así como atención ante as dificultades técnicas.

Traballar a distancia non pode supoñer que a persoa traballadora asuma os custos das ferramentas que precisa para desenvolver a actividade laboral.

[Máis información](#) sobre o teletraballo.

### 3. Axencias privadas de colocación e empresas de traballo temporal.

#### a. Axencias privadas de colocación.

As **axencias privadas de colocación** son entidades, con ou sen ánimo de lucro, que realizan actividades de intermediación laboral, como colaboradoras dos Servizos Públicos de Emprego ou de forma autónoma pero coordinada con estes.

A **intermediación laboral** é o conxunto de accións que teñen por obxectivo poñer en contacto as ofertas de traballo cos traballadores que buscan emprego, tratando de proporcionar a estes un emprego adecuado ás súas características e facilitar aos empregadores os traballadores máis apropiados ás súas necesidades.

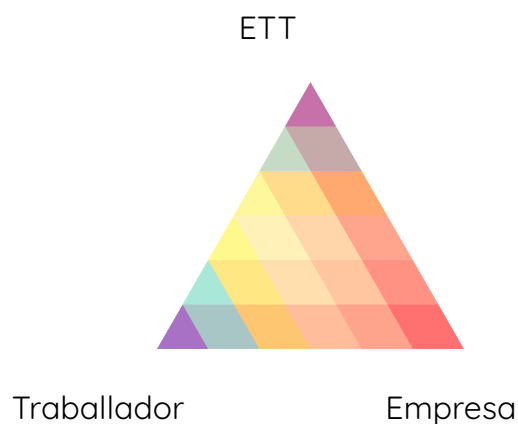
As axencias privadas de colocación requiren para o seu funcionamento autorización do Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE), non subcontratar con terceiros a realización dos seus servizos, garantir o principio de igualdade ao acceso ao emprego e levar a súa contabilidade presentado auditorías.

[https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion\\_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio](https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio)

**b. Empresas de Trabajo Temporal.**

As **empresas de traballo temporal (ETT)** son aquelas cuxa actividade consiste en contratar a traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa, denominada usuaria, para que realicen nela a actividade laboral.

A contratación a través dunha ETT xera unha relación triangular:



1. Entre a ETT e a empresa usuaria celébrase un **contrato de posta a disposición**.
2. Entre a ETT e os traballadores xorde unha **relación laboral**, pola que se celebran contratos temporais ou indefinidos.
3. O traballador presta os seus servizos á empresa usuaria, que ten a **dirección e control** de este.

Os dereitos e obrigacións do empresario compártense coa ETT, que está obrigada a afiliar ou dar de alta na Seguridade Social ao traballador, pagar o seu salario e exercer sobre el o poder disciplinario, e a empresa usuaria, que exerce o poder de dirección e control da actividade.

O **contrato de posta a disposición** debe realizarse por escrito e só para satisfacer necesidades temporais da empresa usuaria, tales como:

- Indefinido e fixo-discontinuo.
- Contratos temporais por circunstancias da produción, por substitución de persoa traballadora e contratos formativos.

Non se poderán realizar contratos de posta a disposición para a realización de traballos que revistan especial perigo ou para substituír a traballadores en folga. Tampouco poderán ser utilizados pola Administración para realizar tarefas encomendadas por lei a funcionarios.

Os traballadores contratados por un ETT recibirán a mesma retribución que os da empresa usuaria e ao termiar o contrato terán dereito a recibir 12 días de salario por ano traballado. Aplicarase o convenio colectivo da empresa usuaria.

○ **beneficio das ETT provén do cobro da marxe comercial correspondente polos servizos que se lles presta ás empresas;** neste caso de posta a disposición, no que inclúe todo o proceso de recrutamento, selección, formación, contratación e posta a disposición do traballador. **Non se cobra nada, baixo ningún concepto, aos traballadores cedidos.**

### Actividade nº2



---

<sup>1</sup> Bibliografía: BOE, Web Ministerio de Trabajo, Formación y Orientación Laboral ed: MacMillan, Paraninfo, McGrawHill [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)  
Apuntamentos FOL © 2022 by **María Mantilla Pousa** is licensed under **CC BY-NC-ND 4.0**