

TEMA 5: EL DERECHO DE TRABAJO Y EL CONTRATO

1. EL DERECHO

1.1. LOS PODERES PÚBLICOS

1.2. LAS FUENTES DEL DERECHO

2. EL DERECHO LABORAL

EXCEPCIONES DEL DERECHO LABORAL

2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

2.1.1. PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA

2.1.2. PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

2.1.3. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

2.1.4. PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

2.1.5. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

2.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

2.2. DERECHOS Y DEBERES DE LA RELACIÓN LABORAL

2.3. LOS TRIBUNALES LABORALES

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.1. LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR Y CONTRATAR

3.1.2. LA FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.3. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1.4. EL PERÍODO DE PRUEBA

3.1.5. LOS PACTOS QUE SE PUEDEN INCLUIR EN EL CONTRATO

3.2. TIPOS DE CONTRATO

3.2.1. CONTRATOS FORMATIVOS

3.2.2. CONTRATOS TEMPORALES

3.2.3. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

3.2.4. CONTRATO INDEFINIDO

3.2.5. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

4. NUEVAS FORMAS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

4.1. EL AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

4.2. EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

5. EJERCICIOS REPASO

1. EL DERECHO

El derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la convivencia de los miembros de una comunidad.

Hoy día, los derechos de los trabajadores se incluyen en las normas de los países más desarrollados. En España tienen su base en el Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el Derecho vamos a estudiar:

- Los poderes públicos.
- Las fuentes del Derecho.
- Las normas jurídicas.
- El derecho laboral.
- El contrato de trabajo.

1.1. LOS PODERES PÚBLICOS

Los poderes públicos crean, aplican y velan por el cumplimiento de las normas jurídicas.

Los poderes públicos son tres:

- * Poder legislativo: el Senado y el Congreso de los Diputados (denominados en conjunto Cortes Generales) son los encargados de redactar y aprobar las leyes, respectivamente, en el ámbito estatal. En el nivel autonómico, este poder está representado por las asambleas legislativas.
- * Poder ejecutivo: el Gobierno de la nación, los ministerios y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas, además de aplicar las leyes dictadas por el poder legislativo, elaboran las normas con rango de ley y los reglamentos.
- * Poder judicial: los juzgados y tribunales de justicia resuelven los posibles problemas y reclamaciones que se pueden plantear por el incumplimiento o interpretación de las normas jurídicas.

La división o separación de poderes es el sistema que asigna las funciones legislativa, ejecutiva y judicial a poderes independientes para controlar y fijar un equilibrio entre el poder del Estado y los derechos del ciudadano.

Mediante sufragio universal, y de acuerdo con la Ley de Partidos Políticos, los ciudadanos eligen a sus representantes en el poder legislativo, los cuales eligen a su vez al poder ejecutivo.

A diferencia de los poderes legislativo y ejecutivo, vinculados a los partidos políticos a los que pertenecen, el poder judicial no debe tener filiación política alguna para garantizar así su independencia e imparcialidad al interpretar y aplicar la ley.

1.2. LAS FUENTES DEL DERECHO

Las fuentes del Derecho hacen referencia al origen de las normas jurídicas y a la forma en que estas se manifiestan. Los poderes públicos y la propia sociedad crean las normas jurídicas y estas se manifiestan de diferentes formas. Por orden de importancia, estas formas son:

1º Las leyes: normas jurídicas escritas, a las que se da difusión en boletines oficiales (estatales, provinciales, autonómicos, etc., dependiendo de su ámbito territorial) para que todos los ciudadanos puedan conocerlas por sí mismos.

2º La costumbre: a diferencia de las leyes, la costumbre es una norma jurídica no escrita. Se trata de una conducta que la sociedad asume de manera continuada en el tiempo y por tradición, y que acaba convirtiéndose en norma. Sólo rige en ausencia de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral y al orden público y, además, resulte probada.

3º Los principios generales del Derecho: son enunciados o reglas genéricas que inspiran la creación y el sentido de las normas jurídicas. Los jueces pueden acudir a ellos en defecto de ley o costumbre aplicable. Algunos de estos principios también se han incorporado en la propia ley.

Ejemplo: un principio general es el de buena fe, según el cual reciben mejor trato de las leyes quienes hayan actuado de buena fe que quienes hayan obrado con mala intención.

LAS NORMAS JURÍDICAS

No todas las normas son iguales, las diferencias fundamentales entre ellas se encuentran en el órgano emisor, las materias que regulan y su mayor o menor importancia. De igual forma que la ley prima sobre la costumbre y los principios generales, hay normas que prevalecen sobre otras.

A. La Constitución española

Es la columna vertebral del ordenamiento jurídico español, la norma suprema que debe respetar cualquier otra ley.

También denominada Carta Magna, la Constitución tiene varias partes relacionadas con el ámbito del trabajo: los derechos fundamentales y las libertades públicas, los derechos de los ciudadanos y los principios rectores de la política social y económica.

Ejemplo: la dignidad es un derecho fundamental garantizado por la Constitución en su artículo 10.

B. Las leyes

Las Cortes Generales aprueban estas normas denominadas leyes. Según la materia que recogen y el quórum necesario para ser aprobadas, modificadas o derogadas, se diferencian dos tipos:

- Leyes orgánicas: desarrollan las materias que la Constitución califica como “Derechos fundamentales y libertades públicas”, además de los Estatutos de autonomía de las Comunidades Autónomas y el régimen electoral general, entre otros.

Al ser de gran importancia las materias que regulan, para su aprobación final en el Congreso de los diputados es necesario alcanzar la mayoría absoluta en la votación, o sea, la mitad más uno de todos los diputados (176 sobre 350).

- Leyes ordinarias: desarrollan otras materias no reservadas a leyes orgánicas. Su aprobación o modificación sólo necesita mayoría simple, es decir, más votos a favor que en contra.

C. Las normas con rango de ley.

Aunque el Gobierno es el encargado de aplicar las leyes previamente aprobadas por las Cortes Generales, también puede crear normas que, a todos los efectos, tendrán la misma validez que las leyes aprobadas por el Congreso de los Diputados y el Senado. Este tipo de normas son conocidas como normas con rango de ley.

- Reales Decretos Legislativos: son normas con rango de ley que el Gobierno elabora cuando así lo autorizan las Cortes.

- Reales Decretos-Leyes: a veces, y ante situaciones extraordinarias, no hay tiempo para que las Cortes redacten y aprueben una ley, por lo que es el Gobierno quien debe dar el primer paso. Los Reales Decretos-Leyes son normas con rango de ley dictadas por el Ejecutivo en caso de extraordinaria y urgente necesidad y que en un plazo máximo de 30 días tienen que ser sometidas a votación en el Congreso de los Diputados.

Ejemplo: pueden ser objeto de regulación mediante Real Decreto-Ley el abastecimiento de población afectadas por una sequía o las medidas de choque para superar una crisis económica.

D. Reglamentos.

Son normas que desarrollan el contenido de las leyes o que regulan temas de menor importancia que estas. Según el organismo emisor, podemos distinguir:

- Reales Decretos: reglamentos aprobados por el Consejo de Ministros o el Gobierno en pleno.
- Órdenes ministeriales: reglamentos aprobados por un ministro.

E. Otras normas.

Además de las normas elaboradas en nuestro país, también pueden aplicarse otras provenientes del ámbito de la Unión Europea (Derecho comunitario) o de las relaciones internacionales que España mantiene con otros países u organismos internacionales (Derecho Internacional).

2. EL DERECHO LABORAL

El derecho laboral regula las relaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empresarios y las de ambos con el Estado.

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

A lo largo de la historia, el Derecho se ha especializado en todas las materias que han precisado de regulación en las sociedades: relaciones entre personas (civil), actividades empresariales (mercantil), derechos fundamentales (constitucional) y las relaciones entre empresarios y trabajadores (laboral), por mencionar sólo unas pocas.

El Derecho Laboral nació en el siglo XIX como respuesta del Estado a la dureza de las condiciones de trabajo de la era industrial y a las reclamaciones de los entonces ilegales sindicatos y partidos políticos del movimiento obrero.

En este momento, el poder del empresario sobre el trabajador es absoluto, imponiéndole unas condiciones denigrantes (jornadas agotadoras, escasos salario, etc.). Los trabajadores se unen, dando lugar a la aparición del movimiento obrero, cuyas asociaciones presionan a los empresarios, reivindicando mejoras sociales y económicas. El Estado interviene y dicta normas protectoras que regulan las condiciones laborales, limitando el poder del empresario y protegiendo al trabajador.

La norma laboral básica que regula los derechos y obligaciones del trabajador es el Estatuto de los Trabajadores (ET), fue aprobado en 1980 y el último texto fue refundido por el Real Decreto Legislativo de 1/1995 de 24 de marzo.

Lo que caracteriza al Derecho del Trabajo es su carácter evolutivo, en un intento por adaptarse a la situación económica y social de cada momento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Debido a esta tendencia de los trabajadores a asociarse para defender sus derechos, se habla de dos relaciones reguladas:

- La individual, entre trabajador y empresario.
- La colectiva, entre representantes de los trabajadores y empresarios o sus representantes.

No obstante, antes de continuar debemos precisar a qué tipo de relaciones laborales nos referimos, porque no todos los trabajos tienen las mismas características.

La relación laboral puede definirse como la *prestación voluntaria que realiza una persona física de sus servicios de forma retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*.

En la actualidad empleamos el término “trabajo” para referirnos a la actividad que reúne las siguientes características:

* Personal: debe ser realizado por la persona contratada para ello. El trabajo se realiza de forma personal por una persona física o natural. No cabe la sustitución del trabajador por otro, por eso quedan fuera del derecho del trabajo las prestaciones que puedan realizar las personas jurídicas o aquellos otros supuestos en los que el trabajador pueda ser

intercambiable; y esta relación persona-trabajo es la que va a justificar la intervención del Estado para tutelar la dignidad, personalidad y libertad del trabajador.

* Voluntaria: no es una relación obligatoria ni forzada. La expresión de voluntariedad se basa en el consentimiento de las partes. Esta se perfecciona con la firma del contrato de trabajo.

* Por cuenta ajena: el fruto o producto del trabajo no pertenece al trabajador, sino a la persona que contrata (empresario).

* Dependiente: el sometimiento a los poderes del empresario, es decir, al poder de dirección y de organización y el poder sancionador o disciplinario.

* Retribuida: a cambio del trabajo realizado, el trabajador recibe un salario. Si no hay salario, no hay contrato de trabajo. El salario es el elemento esencial del contrato.

Cuando en una relación no se dan estas características o circunstancias, no se trata de una relación laboral por cuenta ajena, por lo que el contrato que ha de celebrarse será un contrato mercanti.

El Derecho Laboral regula las relaciones individuales y colectivas que tienen su origen en el trabajo prestado de forma personal, voluntaria, por cuenta ajena y que es retribuido bajo la dependencia de un empresario.

EXCEPCIONES DEL DERECHO LABORAL

Existen ciertas actividades que, a pesar de reunir todas las características de la prestación de trabajo de una relación laboral (personales, voluntarias, por cuenta ajena, dependientes y retribuidas), cuentan con una normativa específica que las regula, diferente del ET.

En tales casos puede ocurrir que el ET sólo se aplique en ausencia de regulación propia (relaciones laborales especiales) o que no se apliquen en ningún caso (relaciones laborales excluidas).

A. Las relaciones laborales especiales

Son relaciones que, por sus características particulares, están parcialmente dentro del ET, de tal forma que sólo se les aplica la normativa general en aquellos aspectos que no están contemplados en su norma específica.

Las relaciones laborales especiales son:

- Personal de alta dirección: cuya actividad no se limite al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de una sociedad.
- La del servicio del hogar familiar: en el que el contrato se celebra entre el titular del hogar familiar como empleador y el empleado que presta servicios retribuidos en él de forma dependiente y por cuenta de aquel para el servicio del hogar.
- Deportistas profesionales: son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.
- Artistas en espectáculos públicos: entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística

por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos, a cambio de una retribución determinada.

- Penados en instituciones penitenciarias: que cumplen condena en los establecimientos penitenciarios.
- Personas discapacitadas que presten sus servicios en centros especiales de empleo.
- Representantes de comercio: cuya remuneración está garantizada, es decir, que toda o parte de esta es una cantidad fija. Son representantes de comercio las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- Los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Cualquier otra relación declarada especial por ley: médicos internos residentes (MIR), abogados practicantes en despachos profesionales, etc...

B. Las relaciones no laborales

A estas relaciones no les es aplicable en forma alguna el Derecho Laboral. Son, entre otras:

- * La relación de servicio de los funcionarios públicos, ya que tienen una normativa específica, la Ley de la Función Pública, sin que les sea aplicable parcialmente el ET.

No todos los trabajadores de las administraciones públicas son funcionarios. Existen trabajadores estatutarios, es decir, aquellos que tienen un contrato de trabajo y su relación laboral está regulada por el Estatuto de los Trabajadores y, por otro lado, trabajadores no estatutarios, es decir, funcionarios públicos a los que les es aplicable la Ley de Función Pública y normativa específica.

- * Las prestaciones personales obligatorias como trabajadores de colaboración social se excluyen por no ser prestaciones voluntarias. Tales como la participación en un jurado público, formar parte de mesas electorales, etc. Estas prestaciones se regularán por la normativa específica al efecto.

Ejemplo: es el caso de las que puede imponer el juez durante un fin de semana en cumplimiento de una condena por conducta inapropiada.

- * Trabajos amistosos, de benevolencia o de buena vecindad, en este caso el elemento excluyente es la ausencia de retribución.

Ejemplo: se encuadra en este apartado el trabajo voluntario.

- * Trabajos realizados por cuenta propia, ya que no existe la relación empresario-trabajador.

Ejemplo: es el caso de los empresarios, los agentes comerciales que asumen el riesgo de las operaciones comerciales, los autónomos y los autónomos económicamente dependientes.

- * Trabajos familiares, por entender que no se trabaja por cuenta ajena, sino que se trabaja para el bien común familiar y por tanto para uno mismo. Salvo que se demuestre que se cobra

una nómina, se considera que un trabajo es familiar siempre que se refiera al cónyuge y demás familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que convivan con el empresario.

* Actividades como consejeros o miembros de órganos de administración de sociedades y otras entidades similares, siempre que se actúe como tal consejero y sin desempeñar otras funciones. Quedan encuadradas dentro de la normativa del Código de Comercio y las correspondientes leyes de sociedades.

* La actividad de comisionistas, siempre que estos respondan del buen fin de la operación. Esto significa que, si se hacen cargo del cobro de las operaciones en las que ha intermediado, quedarán excluidos de la legislación laboral.

2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

Como la cantidad y detalle de las normas laborales puede hacer muy difícil su interpretación y aplicación, se hacen necesarios ciertos criterios que permitan resolver posibles conflictos en caso de que surjan. Esos criterios son los principios del Derecho Laboral. En la base de estos principios se encuentra el objetivo de proteger y beneficiar al trabajador.

Los principios de aplicación e interpretación en materia laboral son:

2.1.1. PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA

Las normas laborales de rango inferior deben someterse a lo regulado en las de rango superior, de acuerdo con el siguiente orden:

(Ejemplo: El ET establece un mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido. Ningún convenio o contrato de trabajo puede establecer menos de ese tiempo, aunque, para compensar, ofrezca mejoras en otros aspectos. En cambio, sí es posible establecer un descanso superior a dicho día y medio)

a) Derecho Comunitario de la UE.

Desde el ingreso de España en la UE en 1986 la normativa de la UE está por encima incluso de la Constitución, de manera que habría que cambiar la Constitución para adaptarse a la normativa europea, al ser ésta obligatoria.

Hay varios tipos de normas, pero destacamos sobre todo las Directivas de la UE. Se trata de normas que son mínimas para todos los países de la UE, pero que posteriormente cada país puede mejorarlas. Su función es acercar las leyes de todos los países de la UE, dejando cierta libertad para que cada país pueda mejorar esa directiva.

b) Constitución Española.

Establece los derechos fundamentales que asisten a cualquier trabajador en materia laboral.

El contenido laboral de la Constitución es el siguiente:

- Derechos fundamentales:

* No discriminación. Se refiere a la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

* Reunión. Un ejemplo del ejercicio de este derecho son las concentraciones de trabajadores.

* Libre sindicación. Todo el mundo es libre para fundar un sindicato y tiene derecho a afiliarse libremente a un sindicato o no afiliarse a ninguno.

* Huelga. Los trabajadores tienen derecho a tomar medidas de presión colectiva para la defensa de los intereses.

- Derechos y libertades de los ciudadanos:

* Trabajo y libre elección de profesión. Nadie puede ser obligado contra su voluntad a decidir el trabajo o profesión que va a desempeñar.

*Negociación colectiva. Los trabajadores pueden establecer las condiciones de trabajo mediante la negociación entre sus representantes y el empresario.

*Adopción de medidas de conflicto colectivo. Aparte de la huelga, los trabajadores pueden adoptar otras medidas para defender sus intereses laborales.

* Participación en la empresa. Los trabajadores tienen derecho a participar en los órganos de representación.

c) Convenios de la OIT y tratados internacionales

Los tratados internacionales que apruebe España pasan a formar parte de la normativa interna. Pero en primer lugar deben ser ratificados por nuestro país.

Se diferencia con la normativa de la UE en que ésta se aplica directamente desde que pertenecemos a la UE, mientras que los tratados internacionales hay que ratificarlos.

Destacan los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que aprueban unas normas mínimas para todos los países del mundo que los ratifiquen.

d) Leyes y normas con rango de ley

Son las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, los decretos legislativos y decretos-leyes ya mencionados en apartados anteriores. Entre todas estas leyes destaca especialmente el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica en materia laboral en la medida que regula los derechos y deberes laborales, así como los aspectos fundamentales de la relación laboral (texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 1/1995, de 24 de marzo).

Otras leyes laborales, también importantes, se limitan a regular aspectos aislados de la relación laboral, como así lo indica su denominación: Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales,...

e) Reglamentos

En lo que respecta a este tipo de leyes, y tal como sucede en otras ramas del Derecho, los reglamentos laborales se ocupan de desarrollar las leyes o de cuestiones menores, como por ejemplo fijar el salario mínimo interprofesional de cada año, establecer la forma de cotizar a la Seguridad Social o regular las jornadas especiales de trabajo.

f) Convenios colectivos

Son normas exclusivas del Derecho del Trabajo, nacidas del acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios. Se aplican en un sector profesional concreto, en un ámbito territorial o geográfico determinado.

La relación entre la ley y el convenio suele ser que la ley (el Estatuto de los Trabajadores) establece un mínimo y luego deja la posibilidad de que el convenio lo mejore. Por ejemplo, la jornada máxima son 40 horas a la semana de media al año, o las vacaciones son un mínimo de 30 días naturales al año. También puede ser que la ley delegue al convenio, por ejemplo: la duración del período de prueba la decidirá el convenio.

Ejemplo: El convenio colectivo del sector de la industria de la madera de la Comunidad de Madrid regula únicamente las condiciones de trabajo de los carpinteros de dicha comunidad.

g) Contrato de trabajo

No es una fuente de Derecho propiamente dicha porque carece de generalidad, pero las obligaciones establecidas en él vinculan a las partes siempre que respeten las leyes.

Se trata de un pacto privado entre un trabajador y un empresario pero debe respetar todas las normas anteriores.

El contrato sí que puede mejorar lo que establece la ley y el convenio.

h) Costumbre laboral

La costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por una práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica si no hay ninguna norma que se aplique a ese caso concreto.

Para que sea aplicable debe darse en una localidad y profesión concreta y además debe probarse.

Ejemplo: en hostelería, no permitir a los camareros presentarse con aspectos desaseado se ha considerado tradicionalmente costumbre laboral, si bien esta exigencia acabó pasando a formar parte de los convenios colectivos del sector.

2.1.2. PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

Complementa a la jerarquía normativa. Significa que las normas superiores marcan unos mínimos que las normas inferiores no pueden empeorar pero sí mejorar.

Así, si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podría mejorar ese mínimo.

2.1.3. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE.

Siendo el trabajador la parte más débil de la relación laboral, este principio es una excepción al ya citado según el cual siempre prevalecerá la norma de rango superior. Así, en materia laboral, y en caso de conflicto entre dos o más normas, será de aplicación la más favorable para el trabajador, aunque sea de rango inferior.

2.1.4. PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Los beneficios que uno o varios trabajadores hayan podido conseguir a través del contrato de trabajo deben ser respetados, aunque después se apruebe una norma aplicable a todos los trabajadores que los suprima o establezca condiciones menos favorables.

Ejemplo: un contrato de trabajo recoge el derecho a 10 días de asuntos propios anuales. El nuevo convenio colectivo establece 7 días, aunque añade mejoras en el sueldo. Quienes firmen un contrato de trabajo a partir de ese momento, tendrán que atenerse íntegramente a lo que establece el nuevo convenio, pero los contratados con anterioridad conservarán sus 10 días de asuntos propios y además se beneficiarán de la mejora salarial.

2.1.5. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

En caso de duda en lo que respecta a la interpretación de una norma, debe aplicarse la más beneficiosa para el trabajador.

Ejemplo: los tribunales dieron la razón a un sindicato de transportistas que demandó a una empresa por entender que la subida del IPC fijada en el convenio era la que correspondía al sector del transporte y no al general, como pretendía la empresa demandada.

2.1.6. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos laborales que les reconozcan las leyes, convenios o cualquier norma que les sea de aplicación.

Ejemplo: no es posible renunciar a ninguno de los 30 días naturales de vacaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

2.2. DERECHOS Y DEBERES DE LA RELACIÓN LABORAL

De la relación laboral se derivan una serie de derechos y deberes para trabajador y empresario.

La Constitución recoge los derechos de los trabajadores en general, pero es en el ET donde se especifican el contenido y alcance de muchos de esos derechos, aparte de otros propios de la relación laboral.

A continuación se muestran los derechos y deberes de los trabajadores. Los correspondientes al empresario son, a grandes rasgos, complementarios de los del trabajador, lo que es un derecho para una parte es un deber para la otra, y viceversa.

A. Los deberes de los trabajadores

De igual forma que las leyes contemplan una serie de derechos del trabajador, de los cuales hablaremos detalladamente en las siguientes unidades, también se establecen una serie de deberes que pueden resumirse en la siguiente lista:

- Obediencia: el trabajador ha de realizar el trabajo convenido bajo la dirección y control del empresario. Sí es posible la desobediencia en casos concretos que afecten a los derechos irrenunciables del trabajador.

Ejemplo: las órdenes que afectan a su vida privada, las que resultan peligrosas para la salud o las que atentan contra la dignidad personal.

- Buena fe: la prestación laboral no debe perjudicar al empresario, sino todo lo contrario, ya que ha de ser prestada de forma honrada, contribuyendo a la mejora de la productividad. Se entiende por buena fe del trabajador abstenerse de causar daños a la maquinaria o instalaciones de la empresa, comunicar al empresario cualquier entorpecimiento en el ritmo de trabajo,...

- Diligencia: el trabajador está obligado a prestar sus servicios con el cuidado y rapidez suficientes. Dado que el rendimiento tiene efectos cuantificables, las normativas suelen recurrir a la costumbre para fijar tal rendimiento.

Ejemplo: para despedir a alguien por disminuir su rendimiento forma voluntaria y reiterada lo normal es contrastar su productividad con la de otros trabajadores, en puesto similar.

B. Los derechos del trabajador.

Derechos y deberes de la relación laboral	
Derechos constitucionales	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajo y libre elección de profesión u oficio * Libertad sindical * Reunión * Adopción de medidas de conflicto colectivo * Huelga (derecho fundamental) * Negociación colectiva
Derechos en relación con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Ocupación efectiva * Promoción y formación profesional en el trabajo * Percepción puntual del salario * Información, consulta y participación en la empresa * Respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso * No discriminación por razón de sexo, estado civil, ideas políticas o religiosas, raza,... * Salvaguarda de su integridad física, así como una adecuada política de seguridad e higiene. * Derecho del trabajador a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión (art. 20 bis ET). * Ejercicio individual de acciones derivadas del contrato de trabajo
Deberes de la relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> * Observar las medidas de prevención de riesgos laborales * No competir con la actividad de la empresa * Contribuir a la mejora de la productividad * Cumplir las obligaciones concretas del puesto con buena fe y diligencia * Cumplir las órdenes del empresario * Diligencia debida y fidelidad * Cuantos se deriven del contrato laboral

C. Los poderes del empresario

A diferencia de lo que ocurre con los trabajadores, el ET no recoge un catálogo de derechos y deberes del empresario. Sin embargo, sí es posible deducir del articulado del Estatuto los poderes que le otorga el contrato de trabajo:

- El poder de dirección: es la facultad para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo, siempre que las órdenes sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. El poder de dirección incluye la facultad de modificar las condiciones de la prestación laboral cuando exista causa justificada para ello.

Pero además tiene el poder de vigilancia sobre los trabajadores para controlar si están cumpliendo con sus obligaciones. Este poder de vigilancia se manifiesta en 4 aspectos, los cuales han sido interpretados por el Tribunal Constitucional para fijar los límites de cuándo se vulnera el derecho a la intimidad:

Registros	<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de que se tenga la seguridad o se sospeche que un trabajador ha realizado un robo, se podrá registrar al propio trabajador, su taquilla o sus objetos personales (bolsos, carteras, incluso vehículo), con el fin de preservar el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores. • Para ello, se respetará al máximo su dignidad e intimidad, y se contará con la presencia de un representante de los trabajadores o bien de otro trabajador. Se realizará dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.
Vigilancia por cámaras	<ul style="list-style-type: none"> • Se podrá vigilar mediante cámaras en los lugares de trabajo, no así en zonas de descanso, vestuarios, comedores o servicios. Las cámaras irán desprovistas de audio, de manera que sólo se podrá grabar imagen. • Los representantes de los trabajadores deben estar informados de que existen cámaras de vigilancia en la empresa.
Vigilancia del correo electrónico y uso de ordenadores	<ul style="list-style-type: none"> • El Tribunal Supremo interpretó en 2007 que la empresa podría vigilar el uso que los trabajadores hacen de los ordenadores de la empresa así como del correo electrónico de empresa. • Para ello, debe advertir previamente a los trabajadores de que su equipo informático podrá ser revisado cuando la empresa tenga indicios evidentes y claros de que está haciendo un uso inadecuado. Además deberá estar presente un testigo, preferentemente un representante de los trabajadores.
Vigilancia de la situación sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando los trabajadores estén de baja laboral, por accidente o enfermedad, la empresa podrá vigilar su situación sanitaria a través de reconocimientos médicos realizados por personal médico de la propia empresa. • Ello no sustituye la facultad de la seguridad social o la mutua de dar los partes de alta o baja, aunque la empresa puede denunciar ante la Inspección Médica.

- El poder disciplinario: es la facultad del empresario para sancionar a los trabajadores cuando incumplen sus deberes laborales. No tendría sentido poder dar órdenes y vigilar que se cumplan si en caso de incumplimiento no puede sancionar.

¿Qué conductas concretas pueden ser sancionadas? La ley remite a los convenios colectivos para que establezcan qué conductas se van a considerar faltas leves, faltas graves y faltas muy graves. Por tanto, para saber si el trabajador ha incumplido una norma para ser sancionado hay que consultar cada convenio.

Si un trabajador comete una falta leve, grave o muy grave, los convenios también señalan el tipo de sanciones que llevan aparejadas, si bien nunca podrán conllevar la reducción de sueldo, la pérdida de vacaciones o de descanso obligatorio. Si el trabajador no está conforme con la sanción, podrá reclamar ante el Juzgado en el plazo de 20 días hábiles.

La ley también señala que las faltas prescriben, o sean, cuando haya pasado un plazo la empresa ya no podrá alegar que se produjo una falta. Los plazos de prescripción son: las faltas leves a los 10 días, las graves a los 20 días, las muy graves a los 60 días, desde que el empresario sabe que se cometieron. En todo caso, a los 6 meses desde que se cometieron aunque la empresa no lo supiera.

Por ejemplo, el convenio del metal señala que las faltas de puntualidad no justificadas (llegar tarde) de hasta 3 veces en un mes será falta leve, entre 4 y 10 veces será falta grave, y más de 10 veces en 6 meses o de 20 veces en un año será falta muy grave. Las sanciones son: por falta leve amonestación por escrito; por falta grave o amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días; por falta muy grave, amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y/o despido. Cuando existan varias posibles sanciones la empresa elegirá la más conveniente.

2.3. LOS TRIBUNALES LABORALES

En este apartado señalamos qué órganos judiciales existen en el ordenamiento español:

Juzgado de los Social (JS)	<ul style="list-style-type: none"> Es el juzgado más básico donde se interponen las demandas de los trabajadores en materia laboral, cuando no superan el nivel de una provincia. Es el primer órgano judicial al que se acude.
Tribunal Superior de Justicia (TSJ)	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve los recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social. También resuelve algunas materias sindicales y las reclamaciones frente a un ERE. Hay uno por comunidad autónoma (salvo Andalucía que hay dos).
Audiencia Nacional (AN)	<ul style="list-style-type: none"> Resuelve materias de tipo sindical o colectivas que traspasan una comunidad autónoma.
Tribunal Supremo (TS)	<ul style="list-style-type: none"> Contra las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional se puede interponer un recurso de casación al Tribunal Supremo, así como para unificar doctrina de distintos TSJ que se contradigan.
Tribunal Constitucional (TC)	<ul style="list-style-type: none"> No se trata de un tribunal laboral, ya que interpreta todas las materias que tienen que ver con la Constitución. Sin embargo, existen algunos artículos de la Constitución que tratan los temas laborales y que deben ser interpretados por este tribunal, así como también interpreta otros derechos fundamentales que están presentes en el trabajo: intimidación, no discriminación...

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

3.1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es el acuerdo por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios laborales por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una remuneración.

Mediante un contrato dos o más partes llegan a un acuerdo sobre una determinada materia. En caso del contrato de trabajo, esta materia es la prestación laboral a cambio de dinero. Pero no nos ocupamos en esta Unidad de todos los trabajos, sino tan sólo de aquellos regulados en exclusiva por el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Las principales características del contrato de trabajo son las siguientes:

- Prestación personal del servicio: el trabajador debe prestar el servicio personalmente, bajo las condiciones acordadas y sin cederlo a otra persona.
- Dependencia o subordinación: el empleador está facultado para exigir el cumplimiento de órdenes e instrucciones relacionadas con el tiempo, modo, cantidad, calidad y forma de ejecutar la labor contratada e imponer condiciones o reglamentos.
- Remuneración o salario: que es la consecuencia del hecho del trabajo, a cargo del empleador en dinero o especie, que no podrá ser modificado sin acuerdo con el trabajador.

Según recoge el artículo 8 del ET: “Se presumirá que existe un contrato entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución”.

Lo que significa que, aun no habiéndose celebrado formalmente un contrato de trabajo, la relación laboral establecida se regulará de igual forma que si se hubiera celebrado.

En los siguientes apartados vamos a estudiar los requisitos que debe tener un contrato de trabajo para ser válido, de acuerdo con lo que establece el ET.

3.1.1 LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR Y CONTRATAR

Las partes que intervienen en el contrato de trabajo son el trabajador y el empresario. Para que el contrato sea válido ambas partes deben estar capacitadas para llevarlo a cabo.

A. El trabajador.

Para que el trabajador pueda celebrar válidamente un contrato debe cumplir los siguientes requisitos de edad y nacionalidad:

- Requisito de edad:

- * Ser mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado. Se consideran que están legalmente emancipados aquellos que lo sean por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres.
- * Los mayores de 16 años podrán celebrar un contrato con autorización de los padres o tutores, siempre que no sea un trabajo nocturno, peligroso o insalubre.

Con respecto a estos trabajadores, el ordenamiento jurídico español establece una serie de previsiones en consideración a su falta de experiencia, inmadurez y desarrollo todavía incompleto. Por lo tanto, el contrato de trabajo de menores está sujeto a las siguientes restricciones:

- Prohibición de realizar trabajos nocturnos.
- Prohibición de hacer horas extraordinarias.
- No podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.
- Si la jornada diaria excede de 4 horas y media, se considerará continuada y deberá establecerse un periodo de descanso durante la jornada, no inferior a 30 minutos.
- La duración del descanso semanal será como mínimo de 2 días ininterrumpidos.
- Derecho a una especial protección de su seguridad y su salud en el trabajo.

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

- Requisito de nacionalidad:

* Podrán celebrar un contrato dentro del territorio español los ciudadanos de la Unión Europea 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.

B. El empresario o empleador.

El empresario es la persona física o jurídica que recibe la prestación de servicios, así como quien contrata para ceder los trabajadores a otras empresas. Debe ser mayor de edad o menor emancipado. Si es extracomunitario requerirá permiso de la Administración Laboral.

Es posible distinguir hasta tres tipos de empleadores:

- Las personas físicas: al igual que en el caso del trabajador, debe tratarse de una persona mayor de 18 años o una persona mayor de 16 emancipada que no haya sido incapacitada (en este último caso podrá contratar su representante legal).
- Las personas jurídicas: son entidades reconocidas por la ley para asumir en nombre propio derechos y obligaciones (como por ejemplo una sociedad limitada, una sociedad anónima o una cooperativa). Para poder contratar trabajadores deben estar válidamente constituidas e inscritas en el registro correspondiente.
- Una comunidad de bienes: podrán celebrar contratos mediante una persona jurídica que las represente, de acuerdo con la legislación vigente. Por ejemplo una comunidad de vecinos que comparten bienes y contratan a una trabajadora para el servicio de limpieza.

3.1.2. LA FORMA DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede realizarse por escrito o verbalmente. El artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores establece la forma del contrato de trabajo, señalando que determinados contratos de trabajo deberán realizarse obligatoriamente por escrito. En caso de que no se cumpliera esta premisa, la ley los presumirá realizados por tiempo indefinido y a jornada completa.

Aunque no sea obligatoria la forma escrita para todas las modalidades de contratación, todo contrato de trabajo podrá hacerse por escrito. Cuando se trate de contratos por tiempo determinado de duración superior a cuatro semanas, cualquiera de las partes del contrato de trabajo podrá exigir que este se realice por escrito.

Los contratos de trabajo a los que hace referencia el artículo 8 del ET, en los que es obligatoria la forma escrita, son los siguientes:

- Los contratos formativos.
- Los contratos a tiempo parcial.
- Los fijos discontinuos y de relevo.
- El contrato de trabajo a domicilio.
- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinados, de interinidad y eventuales de duración superior a cuatro semanas.
- Los contratos realizados en España por empresas extranjeras.

En todo caso, el empresario está obligado a comunicar la contratación para su registro en el Servicio Público de Empleo Estatal en un plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a su celebración. La empresa debe comunicar el contenido íntegro del contrato de trabajo, las prórrogas de estos, sus modificaciones, etc..., deban o no formalizarse por escrito, por lo que es aconsejable siempre la forma escrita.

Del contrato de trabajo, se realizarán dos copias, una para el empresario y otra para el trabajador. Es conveniente que ambas partes firmen todas las hojas. Además, se realizará una copia básica, que se entregará a los representantes legales de los trabajadores en la empresa. Al igual que es obligatoria la comunicación de la contratación, también es obligatoria la comunicación de la copia básica al SEPE.

3.1.3. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede realizarse verbalmente o por escrito, pero, en todo caso, es obligatoria la comunicación de la contratación. En aquellas modalidades de contratación en las que es obligatoria la forma escrita, existe un modelo oficial, por lo que, a partir de este, puede resumirse cuál es el contenido mínimo del contrato de trabajo, que es el siguiente:

- Identificación de la persona que contrata, en su propio nombre o en el de la persona jurídica a la que representa. Se indicará el nombre, NIF, localidad y el código de cuenta de cotización.
- Identificación del trabajador y su fecha de nacimiento. En caso de que este fuera menor de edad no emancipado, será necesario identificar a la persona que lo representa, padre, madre o tutor legal, para que firma el contrato.
- Descripción del puesto de trabajo y categoría profesional.
- Duración e inicio del contrato.
- Jornada laboral, duración diaria, semanal, mensual o anual, así como su distribución.
- Duración del período de prueba, sujeta a la duración máxima establecida por el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, el convenio colectivo.
- Remuneración y conceptos salariales, periodicidad, forma de pago, etcétera.
- Duración de las vacaciones.
- Convenio colectivo aplicable.

- Cláusulas adicionales. Estas habrán de estar dentro de la legalidad. Cualquier cláusula ilegal será nula, pero no invalidará el contrato.
- Firma de las partes. En caso de un menor no emancipado, además, habrá de firmar su tutor legal.

3.1.4. EL PERÍODO DE PRUEBA

Es el tiempo, libremente concertado entre trabajador y empresario, durante el que cualquiera de los dos puede dar por terminada la relación laboral sin necesidad de alegar causa, dar preaviso o indemnizar.

Este período de prueba permite al empresario verificar la aptitud profesional del trabajador y a este conocer las condiciones en las que va a desempeñar su trabajo. El ET y los convenios colectivos establecen las condiciones del período de prueba:

* Forma escrita: es obligatorio ponerlo por escrito en el contrato de trabajo. De no ser así, se supondrá la inexistencia del período de prueba.

* Duración máxima: en defecto de pacto en convenio, la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos con titulación (ya sea universitaria o de ciclos formativos) ni de 2 meses para el resto de los trabajadores (3 meses en empresas de menos de 25 trabajadores). En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. Y si el contrato es por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, el período de prueba será de un año en todo caso.

* Ausencia de efectos: cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral sin alegar causa alguna, dar preaviso o indemnizar.

* No renovable: no puede pactarse un nuevo período de prueba para realizar las mismas funciones y en la misma empresa, con independencia de la modalidad del contrato. Si trabajara en otra empresa, sí podría tener que pactar otro período de prueba.

* El período de prueba computa a efectos de antigüedad, y durante el mismo el trabajador tendrá todos los derechos y deberes correspondientes al puesto de trabajo que desempeña.

* Cuando se produzca una situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, el período de prueba se interrumpirá siempre que haya acuerdo entre trabajador y empresario.

3.1.5. PACTOS QUE SE PUEDEN INCLUIR EN EL CONTRATO

Es posible que por acuerdo del trabajador y el empresario se incluyan otros pactos adicionales en el contrato de trabajo. Constarán por escrito y serán válidos siempre y cuando no resulten abusivos o contrarios a la ley. Algunos de estos pactos son:

- De plena dedicación. El trabajador se compromete a prestar sus servicios únicamente para un solo empresario, sin poder trabajar para otras empresas, a cambio de percibir una compensación económica.

- De no competencia. El trabajador se compromete a no dedicarse por cuenta propia a una actividad similar a la de la empresa en la cual trabaja, a cambio de una compensación económica.

- De permanencia. El trabajador, que recibe una especialización profesional a cargo del empresario con el fin de poner en marcha un trabajo específico o un proyecto determinado, se obliga a permanecer en la empresa durante un máximo de 2 años.
- Otros pactos. Pueden hacer referencia a las condiciones en las que se va a desarrollar la relación laboral y las posibles modificaciones que el trabajador va a estar dispuesto a aceptar.

Ejemplo: el pacto de movilidad geográfica o funcional, el pacto de realización de horas extras u horas complementarias, o el pacto de disponibilidad.

3.2 TIPOS DE CONTRATO

La duración es el principal criterio de clasificación de los contratos de trabajo. Según su duración, podemos clasificar los contratos en temporales, indefinidos y mixtos.

La estructura básica de las modalidades de contratos laborales viene sintetizada en la siguiente tabla:

Contratos formativos	<ul style="list-style-type: none"> • Para la formación • Prácticas
Contratos temporales	<ul style="list-style-type: none"> • Obra o servicio • Eventual • Interinidad • Primer empleo joven
Contratos a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none"> • A tiempo parcial común • Relevó • Fijos-discontinuos
Contratos indefinidos	<ul style="list-style-type: none"> • Indefinido ordinario • Indefinido de apoyo a emprendedores

Comenzamos con el estudio de cada uno de los contratos:

3.2.1. CONTRATOS FORMATIVOS

La finalidad de los contratos formativos es insertar profesionalmente a jóvenes sin experiencia laboral.

Estos contratos facilitan el acceso al mercado laboral de jóvenes sin experiencia laboral. Este objetivo se consigue mediante la realización de actividades directamente relacionadas con su formación. Los hay de dos tipos:

- El contrato de trabajo en prácticas.
- El contrato para la formación y el aprendizaje.

A. EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Sirve para facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Se celebra con trabajadores con titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior, o con certificados de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de 5, o de 7 cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo que ha de desempeñarse durante las prácticas.

La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, podrán acordarse hasta dos prórrogas, con una duración mínima de 6 meses.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a 2 meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

A la finalización del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

Si, al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

B. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Tiene como finalidad la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio. Tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social, en los casos en los que sean contratados por parte de las empresas de inserción.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del “Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje”. Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de 3 años, si bien, mediante convenio colectivo, podrán establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni máxima de 3 años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. La retribución se fijará en convenio y no puede ser inferior al 75% u 85% del SMI, en función del trabajo efectivo.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos ni turnos, salvo en el supuesto de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación relativa al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.

No podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a 12 meses.

ACTIVIDAD FORMATIVA

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red de las cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando esta dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación y el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

3.2.2. CONTRATOS TEMPORALES

La principal característica de los contratos temporales es que tienen fijada su fecha de finalización, tienen por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Destacamos:

- Contrato de obra y servicio.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.

En todos ellos existe la posibilidad de efectuar prórrogas y es necesaria su denuncia (comunicar sus extinción).

A. EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

Su finalidad es la realización de una obra con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa (que no forman parte de la actividad ordinaria de la empresa) y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La necesidad de realizar un trabajo o servicio poco habitual para la empresa puede requerir la contratación de trabajadores que realicen esa actividad durante un plazo de tiempo incierto, aunque limitado en el tiempo.

Los convenios colectivos suelen fijar los trabajos o tareas que pueden cubrirse con este tipo de contrato para evitar el fraude que supone contratar bajo esta modalidad actividades que se enmarcan dentro de la actividad normal de la empresa.

Ejemplo: es ilegal que una empresa de carpintería metálica contrate carpinteros mediante un contrato por obra o servicio, ya que la prestación de trabajos de carpintería constituye la actividad habitual de la empresa.

Los contratos de obra o servicio determinado tienen las siguientes características:

- * Duración: es incierta aunque limitada en el tiempo, y como máximo podrá extenderse hasta 3 años, ampliable a 12 meses más por convenio. Al ser la duración en principio incierta, si la duración es superior a un año el empresario deberá preavisar 15 días antes de su finalización. Si finaliza la duración máxima y sigue trabajando adquiere la condición de fijo.
- * Jornada: a tiempo completo o parcial.

- * Salario: el correspondiente a la categoría profesional y al puesto de trabajo.
- * Forma: debe formalizarse por escrito y especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto y la duración del contrato, así como el trabajo que ha de desarrollarse.
- * Indemnización: a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado, o su parte proporcional (1 día por mes). Por ejemplo, si el contrato fuese de 2 meses cobraría 2 días de salario extra en el finiquito. Los convenios pueden mejorar esta indemnización.

B. EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Su finalidad es atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos dentro de la actividad normal de la empresa.

También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta sea inferior a 3 meses.

El contrato eventual por circunstancias de la producción sirve para responder a necesidades concretas y provisionales en un momento dado. Lo propio de este contrato no es la actividad, que será la de la empresa, sino su carácter temporal.

Las características principales de este tipo de contrato son:

- * Duración: máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses a partir del momento en el que se produzca la acumulación de tareas o exceso de pedidos. En el supuesto de primer empleo joven, tendrá una duración mínima de 3 meses. No obstante, en atención al período estacional de esta actividad, pueden modificarse por convenio la duración máxima y el período dentro del cual ciertas empresas pueden recurrir a este tipo de contratación.

Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a esta se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

- * Jornada: completa o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser como mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- * Salario: en ningún caso será inferior al que contemple el convenio colectivo aplicable.
- * Forma: este tipo de contrato puede celebrarse verbalmente si la duración es de 4 semanas o inferior, aunque cualquiera de las partes puede exigir ponerlo por escrito. En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y, además, entre otros extremos, la duración y el trabajo que ha de desarrollarse.
- * Indemnización: a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, al igual que el contrato de obra y servicio.

C. EL CONTRATO DE INTERINIDAD

Tiene por objeto la sustitución de un trabajador con derecho de reserva de su puesto de trabajo o durante el proceso de selección para cubrir un puesto vacante.

El contrato de interinidad se caracteriza por:

* **Duración:** será mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva del puesto de trabajo. Las causas que pueden ocasionar el mismo son el descanso por maternidad, la excedencia por el cuidado de hijos, la excedencia voluntaria y, en general, cualquier otra por la que el trabajador tenga derecho a reserva de su puesto de trabajo. Las sentencias judiciales no permiten que se utilice para sustituir vacaciones, en este caso hay que utilizar el contrato de obra y servicio.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a 3 meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

* **Jornada:** a tiempo parcial o total, según la que tuviera el trabajador sustituido.

* **Salario:** en ningún caso será inferior al que contemple el convenio colectivo aplicable.

* **Forma:** deberá ponerse por escrito, y habrán de constar el nombre de la persona que se sustituye, la causa de la sustitución y el puesto que se va a ocupar. De no ser así, se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

* **Indemnización:** es el único de los contratos temporales que no da derecho a indemnización a su finalización.

D. PRIMER EMPLEO JOVEN

Este contrato tiene por objeto adquirir una primera experiencia en jóvenes menores de 30 años desempleados que no tengan experiencia profesional o sean inferior a 3 meses.

La duración será mínimo de 3 meses y un máximo de 6 meses, salvo que el convenio colectivo sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior establezca una superior, que será como máximo de 12 meses.

Tiene la misma indemnización que el contrato de obra y servicio.

E. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Cuando un trabajador realiza un encadenamiento de distintos contratos temporales, de obra y servicio, de eventual por circunstancias de la producción o bien por primer empleo joven, llega un momento en el que adquiere la condición de fijo en la empresa.

Por ello, la normativa indica que los trabajadores que hayan sido contratados para el mismo puesto de trabajo o distinto con una cadena de contratos temporales, de forma continua o discontinua, durante 24 meses en un periodo de 30 meses, sea con la misma empresa o grupo de empresas o bien a través de ETTs. No cuentan los contratos de interinidad, relevo, los formativos, programas públicos de empleo-formación o llevados a cabo por empresas de inserción.

Al cumplirse los 24 meses en 30 meses la empresa comunicará en 10 días la condición de fijo. El trabajador también puede acudir al Servicio Público de Empleo para que le certifique los contratos temporales realizados y así poder acreditar la condición de fijo en la empresa.

3.2.3. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

A. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMÚN

Es aquel contrato que tiene por objeto realizar una prestación en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a las que realiza un trabajador comparable del convenio a tiempo completo.

- El contrato a tiempo parcial común puede ser indefinido o temporal, ya que lo que mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc..., es menor que a tiempo completo, por lo que puede estar fijo en la empresa o temporal, pero a tiempo parcial.
- Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial, salvo el contrato de formación.
- En el contrato a tiempo parcial no se pueden realizar horas extraordinarias pero sí horas complementarias, siempre que la suma de todas las horas (ordinarias y complementarias) no llegue a una jornada a tiempo completo. Tan solo puede realizar horas extras por fuerza mayor.
- La jornada del trabajador a tiempo parcial se registrará día a día y se sumará mensualmente entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios, tanto de las horas ordinarias como de las horas complementarias.

B. CONTRATO DE RELEVO Y DE JUBILACIÓN PARCIAL

*** Objeto:**

El objeto de este contrato es contratar a un trabajador para darle el relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial, para así completar la jornada que este deja de realizar.

Supone dos cambios: un contrato de jubilación parcial más un contrato de relevo:

- Por un lado, un trabajador a tiempo completo que puede acceder a la pensión de jubilación se convierte en un contrato a tiempo parcial, y pasa a cobrar una jubilación a tiempo parcial por la jornada reducida. Su contrato pasa a llamarse de jubilación parcial. Este trabajador debe tener una antigüedad de al menos 6 años en la empresa.

- Por otro lado, se contrata a un nuevo trabajador con un contrato a tiempo parcial por la jornada que reduce el trabajador que se jubila, aunque cabe la posibilidad de contratarlo a jornada completa. Con este trabajador se firma un contrato de relevo.

*** Jornada y duración:**

- El trabajador que se jubila reduce su jornada entre un 25% y un 50%, y su salario también se reduce en la misma proporción. Si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta el 75%.

- La duración del contrato es hasta que el trabajador relevado se jubile totalmente. Si el contrato de relevo fuese indefinido tendrá que mantenerse al menos dos años después de que

el trabajador relevado se jubilase totalmente. Puede ocupar el mismo puesto del que se jubila o no.

- Según la reforma de marzo de 2013, la edad para acceder a la jubilación parcial irá incrementándose de forma progresiva: desde los 61 años en 2013 (con 33 años cotizados) a los 65 años (con 33 cotizados) en el año 2027, si bien podría adelantarse hasta los 63 años (si se tienen 36 años y medio cotizados).

* Indemnización:

- A la finalización del contrato de relevo, el trabajador percibe una indemnización como si fuese un contrato de obra o eventual (12 días por año, salvo mejora del convenio).

- Si el contrato de relevo se convierte en indefinido, la empresa no paga esta indemnización y además recibe una bonificación a la cuota de la seguridad social.

C. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO EN FECHAS NO CIERTAS

Se trata de un contrato que alterna periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años, y de la que no se conoce la fecha cierta de volver al trabajo. El trabajador se encuentra fijo en la empresa.

Es un contrato muy parecido al indefinido a tiempo parcial. En éste último se realiza una actividad durante una temporada a lo largo del año y hasta el año siguiente no se vuelve a trabajar, pero aquí sí se sabe la fecha concreta de vuelta (por ejemplo un camarero que es contratado todos los años desde el 1 de abril al 30 de septiembre, sabe que su fecha de volver al trabajo es el 1 de abril).

Si se desconociese la fecha exacta de volver al trabajo, sería un contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas, por ejemplo los trabajadores agrícolas de temporada que no se sabe la fecha exacta de volver al trabajo al año siguiente. En este caso, existe la obligación de llamamiento por el empresario cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido.

3.2.4. CONTRATO INDEFINIDO

A. CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

Es el contrato indefinido que puede realizar cualquier empresa con cualquier tipo de trabajadores tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Se concierta sin establecer límites de tiempo a la prestación de los servicios en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito, así como celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

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

B. CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES

Se trata de un nuevo contrato indefinido de la reforma de 2012, que pretende facilitar la contratación estable de trabajadores y potenciar la iniciativa empresarial de empresas de menos de 50 trabajadores.

- Características:
 - La jornada de este contrato será a tiempo completo o a tiempo parcial.
 - El período de prueba será de 1 año.
- Bonificaciones para la empresa:
 - Bonificaciones en la cuota de seguridad social que paga la empresa en función de la edad y características de los trabajadores contratados.
 - Las empresas tienen la obligación de mantener en el empleo al trabajador al menos 3 años, de lo contrario deberá devolver las ayudas; así como no haber realizado un despido objetivo improcedente o un despido colectivo en los últimos 6 meses en los puestos en los que se va a realizar este contrato.

3.2.5. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Son empresas cuya actividad principal es contratar a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas llamadas empresas usuarias, donde realmente se realiza la prestación de trabajo. Por lo tanto, se establece una triple relación entre la ETT, la empresa usuaria (EU) y el trabajador.

Además, en los últimos años han asumido nuevas competencias como:

- a) Actuar como Agencia Privada de Colocación.
 - b) Celebrar contratos para la formación, encargándose de las actividades de formación de estos contratos.
 - c) Celebrar contratos en prácticas.
 - d) Realizar actividades de formación para la cualificación profesional (FP).
 - e) Asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
- Relación ETT-EU:
 - Se firma un contrato mercantil entre las 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.
 - Sólo 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 y agentes cancerígenos o tóxicos para la reproducción. En las demás actividades peligrosas el convenio puede limitarlo con un informe.
- Relación ETT-trabajador:
 - Se firma un contrato de trabajo por escrito.
 - La ETT es la responsable de pagar los salarios y la seguridad social, así como la indemnización por finalización del contrato. Si no, es responsable subsidiaria la EU.
 - La ETT debe dar formación en materia de prevención de riesgos laborales antes de comenzar a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección individual al trabajador.
 - El trabajador tiene derecho a cobrar la 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.
 - La ETT paga una indemnización de 12 días/año cuando finalice el contrato.
 - El trabajador no paga nada a la ETT.
- Relación EU-trabajador:
 - La empresa usuaria tiene la facultad de dirección y control sobre el trabajador. En caso de que crea que el trabajador ha cometido una falta, debe comunicarlo a la ETT para que ésta lo sancione.
 - La empresa usuaria debe informar sobre los riesgos laborales concretos del trabajo, así como adoptar las medidas de prevención.
 - El trabajador puede usar el transporte de la empresa usuaria y sus instalaciones como cualquier otro trabajador.
 - Los trabajadores pueden también acudir a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.

4. NUEVAS FORMAS FLEXIBLES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

4.1. EL AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE (TRADE)

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 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 las hora de la contratación que se dieran ellos de alta en autónomos pero que siguieran todas las indicaciones marcadas por la empresa, dando la apariencia de una relación entre dos empresas. Con este nuevo contrato se reconoce una situación que ya existía pero dándole algunos derechos al autónomo dependiente y que quede más protegido frente al empresario principal.

Entre el TRADE y su cliente se firmará un contrato donde figurarán las condiciones del mismo: actividad que va a realizar el autónomo, retribución, descansos semanales, festivos e interrupción anual de la actividad (vacaciones), así como el plazo de preaviso para dar por finalizado el contrato y la indemnización por finalización del mismo.

- Requisitos:
 - Que los ingresos derivados del cliente principal sean al menos un 75% de sus ingresos totales.
 - No tener contratados a otros trabajadores, salvo por sustitución del TRADE por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia, o por cuidado de un menor de 7 años o de familiar con dependencia hasta 2º grado.
 - No contratar ni subcontratar con otras empresas esa actividad.
 - No ejercer la profesión conjuntamente con otros socios en una sociedad.
 - No ejercer la actividad de forma indiferenciada o mezclada con los trabajadores propios del cliente.
 - No ser titular de locales, establecimientos u oficinas abiertos al público.
 - Disponer de infraestructura y materiales propios para realizar la actividad, y ejercerla con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas del cliente.
 - No correr con el riesgo de la actividad.
- Características:
 - El autónomo puede interrumpir temporalmente la actividad por varias causas sin que por ello se extinga el contrato mercantil, salvo que le provoque un perjuicio importante a la empresa principal, como son el accidente, la enfermedad, la maternidad o paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia y una fuerza mayor imprevisible.
 - Se establece una interrupción anual de la actividad (vacaciones) que no será menor a 18 días hábiles al año, así como los descansos semanales y los festivos.
 - La extinción del contrato mercantil puede ser:
 - * Por incumplimiento grave del contrato. Cualquiera de las dos partes puede reclamar la indemnización que figure en el contrato.
 - * Si no existe causa justa, el empresario principal deberá pagar la indemnización al autónomo dependiente; pero si es éste el que quiere extinguir la relación sin causa justa, solo pagará la indemnización en caso de provocarle un perjuicio importante al empresario principal.

4.2. EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

A. EL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia es aquel trabajo que se realiza de forma preponderante en el domicilio del trabajador o el lugar elegido por éste, de forma alternativa a su presencia en el centro de trabajo.

Características del contrato a distancia:

- Se realizará un contrato laboral por escrito.

- Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales por lo que cobrarán, como mínimo, la misma retribución que aquellos.
- Podrán acceder a los cursos de formación continua de la empresa.
- Deberán ser informados de las vacantes de puestos presenciales en la empresa.
- Tienen derecho a ejercer como representantes de los trabajadores, para lo cual serán adscritos a un centro de trabajo para ejercer dichas funciones.
- Estarán protegidos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

B. 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).

El teletrabajo admite dos modalidades de contratación:

- Como personal laboral con un contrato a distancia.
- Con un contrato mercantil como autónomo.

EJERCICIOS

LA RELACIÓN LABORAL

1. Analiza qué tipo de relaciones tienen estas personas e identifica si son laborales, distinguiendo entre ordinarias o especiales, o si están excluidas.

a) Carmen trabaja como funcionaria de la Administración autonómica. Dos días a la semana, va a ayudar a su amiga a organizar la tienda de decoración que tiene ésta en el centro de la localidad, eso sí, bajo las indicaciones de experta de su amiga. A fin de mes, siempre le deja llevarse algún detalle para su casa.

b) A su hijo Félix, una empresa privada local le ha concedido una beca por seis meses centrada en el área de marketing, aunque lleva un mes realizando tareas puramente administrativas debido al exceso de trabajo que tienen por cambio de oficina y nuevos programas informáticos.

2. Señala si los siguientes casos cumplen los requisitos para ser relaciones laborales:

a) Mario Vázquez organiza las actividades de deporte y ocio de su localidad gracias a una beca de colaboración entre la Fundación Universidad-Empresa y su ayuntamiento.

b) Pilar Robles, auxiliar de enfermería, colabora como voluntaria desde hace tiempo con la Cruz Roja los fines de semana.

c) Fernando Rico, de 25 años, trabaja los meses de verano atendiendo la tienda de alimentación de sus padres, con los que convive.

d) Hortensia Vidal tiene varios hermanos. Uno de ellos, Paco, que vive en el pueblo de al lado, es propietario de una cervecería y ha acordado con él ir todas las tardes de 19 a 22 horas. A cambio, recibirá una retribución por el tiempo trabajado.

e) José Vázquez, soltero de 31 años, trabaja los fines de semana atendiendo el bar de sus padres, con los que convive.

f) Isaura Trigo tiene en una empresa un contrato a tiempo parcial y para obtener más ingresos se dedica también a efectuar arreglos a particulares.

g) Cándida Taibo es contratada de palabra en una peluquería. A cambio, seguirá las instrucciones de su tutora y recibirá el Salario Mínimo Interprofesional.

h) Julián Fernández está cuidando durante todos los miércoles del mes de octubre de los hijos de Javier y M^a Angeles, sus vecinos y amigos.

i) Javier Ruiz es contratado como empleado del hogar en casa de sus tíos.

j) David Martín decide inscribirse como voluntario en una ONG. A partir del mes de diciembre acudirá todos los domingos a dar apoyo escolar a alumnos de ESO.

APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

- 1.** Ordena las siguientes fuentes del Derecho del Trabajo en función de la jerarquía normativa: Convenio colectivo, directiva de la Unión Europea, contrato de trabajo, Constitución española, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y reglamento del Ministerio de Trabajo.

- 2.** Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.

- 3.** Un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias según lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de siete horas. ¿Qué jornada debería realizar este trabajador?

- 4.** Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de que renuncie a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden según convenio. El trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador?

- 5.** Un trabajador firmó su contrato hace tres años, y en él se estableció que la empresa le pagaría un plus de transporte. Actualmente se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector y, según las noticias que le han llegado a través del delegado de personal, se va a suprimir el derecho a ese plus. Señala si conservaría el derecho a percibir esa cantidad y qué principio debe aplicarse.

- 6.** Un empleado sufrió un infarto de miocardio en su puesto de trabajo. Sin embargo, la mutua de accidentes de trabajo consideró que no era un accidente de trabajo, al no quedar clara la relación de causalidad entre el trabajo y el infarto. ¿Qué dictará el Juzgado de lo Social al respecto?

EJERCICIOS DE REPASO. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

1/ Señala qué tipo de contratos temporales (obra, eventual o interinidad) se deberían formalizar en los siguientes casos:

- a) Una tienda de ropa que quiere contratar personal para atender el trabajo extra que se desarrollará durante las rebajas de invierno.
- b) Una empresa de automoción que quiere contratar a una profesora de francés para dar un curso de dicho idioma a su personal de marketing.
- c) Un trabajador tiene un accidente de trabajo y contratan a otro para sustituirlo mientras está de baja.
- d) Una empresa de la construcción contrata a varias personas para dismantelar una planta industrial.
- e) El Servicio Público de Salud quiere contratar tres auxiliares de enfermería para cubrir tres plazas hasta que se provean mediante oposiciones.

2/ La empresa Audiovisuales Silver, SA, con 40 trabajadores de plantilla, pretende contratar a Daniel, que ha obtenido el título de Técnico Superior en Imagen hace ya 3 años, con un contrato en prácticas, para desarrollar la actividad de cámara de televisión. En su contrato figura lo siguiente: 7 meses de período de prueba; una jornada laboral de 40 horas semanales y un salario de 675 euros al mes (en el convenio de empresa figura, para la categoría profesional de cámara de televisión, un salario de 1200 euros al mes).

¿Es correcta la actuación de la empresa? Razona tu respuesta.

3/ La empresa Lanski, SL, dedicada al aprendizaje y práctica del esquí, contrata todos los años 12 monitores de esquí, para la temporada de la nieve, con el modelo de contrato eventual por circunstancias de la producción.

¿Es correcta la actuación de la empresa? Razona tu respuesta.

4/ El propietario de una tienda de ropa propone a Leire contratarla como dependienta, pero con las siguientes condiciones: media jornada, salario según convenio, período de prueba de un mes, durante el cual no cobrará. Si pasa este período, entonces le dará de alta en la Seguridad Social. ¿Son correctas las condiciones del contrato de trabajo?

5/ Una empresa contrata a una persona que ha obtenido recientemente el título de técnico en gestión administrativa. Dado que no tiene experiencia, le formaliza un contrato que permita la obtención de la práctica profesional.

El salario de la categoría es de 1000 euros para los contratos normales. En este caso, la empresa pretende abonar el mínimo posible.

Indica el contrato que debe elaborar y cuánto le debe abonar de salario, teniendo en cuenta que el SMI es de 642 euros al mes.

6/ La cadena de hoteles NH, SA necesita contratar a varias personas para cubrir los siguientes puestos de trabajo:

a) Recepcionista, puesto para el que se presenta Raúl, de 27 años de edad, que está estudiando Turismo. Cubrirá durante un año el puesto de Rubén, que se encuentra en situación de excedencia para el cuidado de hijos durante dicho período.

b) Cocinero, puesto para el que se presenta Vanesa, de 23 años y con título de Técnico Superior en Cocina, que acabó sus estudios hace 2 años.

c) Portero de noche, puesto para el que se presenta José Luis, de 59 años de edad, con experiencia en el mismo puesto.

d) Animador, puesto para el que se presenta Jonathan, de 23 años y con el título de Técnico en Animación Sociocultural.

¿Qué modalidad de contrato será la más adecuada para cada uno de los puestos de trabajo?