

Unidad 2

El contrato de trabajo y las modalidades de contratación



En esta unidad aprenderemos a:

- Identificar los conceptos básicos del contrato de trabajo.
- Clasificar las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.

Y estudiaremos:

- Las modalidades del contrato de trabajo.
- Las medidas de fomento de la contratación.

1. El contrato de trabajo

En el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de dos partes, la representada por el empresario y la representada por el trabajador.

Se puede definir como el **acuerdo entre dos personas** por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la organización y dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución.

1.1. Los sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral son el **trabajador** y el **empresario** (Fig. 2.1).

¿Sabías que...?

Excepcionalmente, **los menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos**, siempre que el trabajo no perjudique su salud ni su formación profesional y humana, previa autorización por escrito de la autoridad laboral.

A. El trabajador

Es una **persona física** que desempeña su labor voluntariamente bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su trabajo a cambio de un salario.

Pueden celebrar válidamente contratos de trabajo las siguientes personas:

- Las personas mayores de 18 años.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18 años si viven independientes o si tienen autorización de los padres o tutores. A estos se les prohíbe la realización de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, así como la realización de horas extraordinarias.
- Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia (permiso de trabajo y residencia para los trabajadores no comunitarios).

B. El empresario

Puede ser una **persona física, jurídica** o una **comunidad de bienes**. Son personas físicas los empresarios individuales, y personas jurídicas las sociedades en sus diversas clases (civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.).

Vocabulario

A

Personas jurídicas. Son los entes a los que las normas jurídicas reconocen capacidad para ser titulares de derechos y contraer obligaciones.

La condición de persona jurídica se adquiere con la inscripción en el Registro Mercantil de la escritura de constitución de una sociedad.

Empresario como persona física.

Se adquiere por el nacimiento y la capacidad de obrar, por mayoría de edad o por emancipación. Por ejemplo, un menor de edad no puede celebrar personalmente un contrato de trabajo como empresario porque carece de capacidad de obrar, pero sí puede realizarlo por medio de un representante legal.

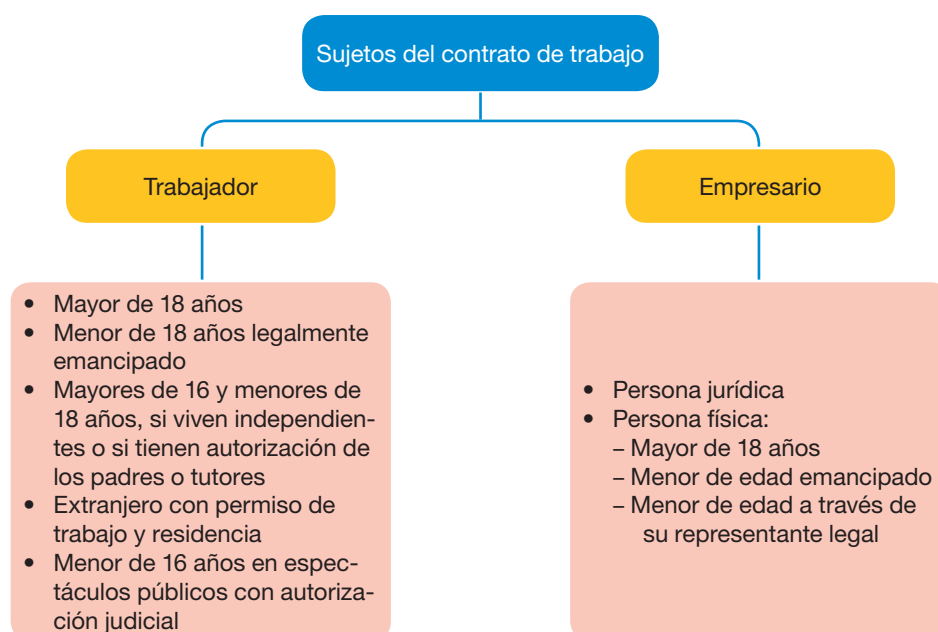


Fig. 2.1. Sujetos de la relación laboral.

1.2. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para que exista un contrato es necesario que concurren tres elementos:

- **Consentimiento.** El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen (empresario y trabajador).
- **Objeto.** Es la prestación de servicios, es decir, la actividad del trabajador, que será remunerada mediante el salario.
- **Causa.** Es la cesión de los frutos que resultan del trabajo para el empresario, y la retribución para el trabajador.

¿Sabías que...?

Según señala el Código Civil, **para que exista contrato** es necesario que concurren tres elementos: consentimiento, objeto y causa. Estos tres elementos también deben existir en los contratos de trabajo.

Caso práctico 1



Un joven de 17 años que vive emancipado y ha terminado el ciclo de Gestión Administrativa es contratado como auxiliar administrativo con un contrato en prácticas. La empresa dice al trabajador que los días que sea necesario deberá quedarse en el trabajo una vez finalizada su jornada, hasta terminar las tareas que tenga encargadas, y que le abonará las horas extraordinarias que realice.

- ¿Es legal esta exigencia de la empresa?
- ¿Precisó el joven de alguna autorización para celebrar el contrato?
- ¿Necesitaría este joven la autorización de su padre para

dar por finalizado el contrato en el supuesto de que no viviera emancipado?

Solución

- No. Está prohibido que un menor de 18 años realice horas extraordinarias.
- No, puesto que tiene capacidad para contratar al vivir de forma independiente.
- El trabajador menor de edad no emancipado precisa la autorización de sus padres para celebrar el contrato de trabajo; sin embargo, tiene libertad para ejercitar libremente los derechos y obligaciones derivados del mismo.

Caso práctico 2



Un trabajador que ha realizado el ciclo de Grado Superior de Administración de sistemas ha sido contratado por la empresa MICA, SA como técnico en redes de área local, con un horario de 8 a 15 h. Por el trabajo prestado percibirá 1000 € mensuales. Describe los elementos del contrato de trabajo en este caso.

Solución

- Consentimiento: es el acuerdo prestado libremente entre

las partes que intervienen (empresario y trabajador).

- Objeto: es la actividad que el trabajador realizará diariamente (no el resultado de ella), de 8 a 15 horas, y que será remunerada mediante el salario, es decir, los 1000 € mensuales.
- Causa: es la cesión remunerada de los frutos que resultan del trabajo, en este caso los 1000 € mensuales.

1.3. Forma, contenido y duración del contrato de trabajo

A. Forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por **escrito** o **de palabra**. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, todos los contratos deberán constar por escrito excepto el contrato indefinido ordinario y el contrato eventual por circunstancias de la producción con una duración inferior a cuatro semanas y a tiempo completo.

Si el contrato no se realiza de forma escrita, se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

□ B. Contenido mínimo del contrato de trabajo

Aunque la ley no establece de forma rigurosa cuál ha de ser el contenido del contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito deberá figurar, como mínimo, la siguiente información (Fig. 2.2):

- **Lugar y fecha.**
- Identificación de las **partes**.
- **Denominación y categoría** del puesto de trabajo.
- **Lugar de trabajo.**
- **Tiempo de trabajo** (jornada, horario, turno, y trabajo nocturno).
- **Duración**, fecha de comienzo de la relación laboral y periodo de prueba, si lo hubiese.
- **Retribución**, salario base y complementos salariales.
- **Vacaciones.**
- **Plazo de preaviso** que deben respetar ambas partes en caso de rescisión del contrato.
- **Convenio colectivo** que regula la relación laboral.
- **Otras cláusulas** que no vayan en contra de la ley. Se considerarán nulas aquellas cláusulas que vulneren los derechos reconocidos a los trabajadores o que introduzcan alguna discriminación en las relaciones laborales.
- **Firma** de las partes.

Además de las cláusulas estudiadas, cada vez resulta más frecuente que las empresas impongan, a la firma del contrato, determinadas cláusulas, como las de **permanencia, no competencia, confidencialidad o plena dedicación**. Mediante estas cláusulas quedan reflejadas en el contrato las obligaciones legales que el trabajador asume, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguido.

Estas cláusulas recogen las consecuencias que lleva consigo el incumplimiento de las mismas que, en algunos casos, si se acredita, puede llegar al despido (Tabla 2.1).

Confidencialidad	El trabajador se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada u obtenida de la empresa.
No competencia	El trabajador se obliga a no realizar la misma actividad durante un periodo de tiempo después de finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica. Se puede establecer un periodo de no competencia máximo de dos años.
Concurrencia, competencia desleal	Mientras el trabajador preste sus servicios en una empresa, no puede trabajar en otra que se dedique a la misma actividad sin la autorización del empresario que le contrató. Esta cláusula es una consecuencia del deber de buena fe que tiene el trabajador.
Permanencia	El pacto de permanencia se suscribe cuando la empresa ha invertido una cantidad de dinero en la formación del trabajador, por lo que le interesa asegurarse de que puede contar con él (hasta dos años), y de esta forma revierte en ella el dinero que invirtió en su formación.
Dedicación plena	El trabajador se obliga a no desempeñar otra actividad laboral durante la vigencia del contrato.

Tabla 2.1. Tipos de cláusulas contractuales.

Caso práctico 3



En una de las cláusulas del contrato de trabajo suscrito por la empresa AUTOLOC con un trabajador con el título de Grado Superior de Automoción, se hacía constar que la empresa iba a invertir una determinada cantidad de dinero en su formación, enviándolo tres meses a Alemania con todos los gastos pagados. El trabajador suscribió un anexo al contrato comprometiéndose a permanecer en la empresa durante dos años; en caso contrario deberá indemnizar a la empresa por los daños y perjuicios que pudiera ocasionarle. El pacto no se cumplió, pues al año de su contratación se marchó a otra empresa.

¿Puede el trabajador rescindir libremente el contrato antes de los dos años pactados?

Solución

Es lógico que la empresa quiera asegurar que la inversión que realizó en el trabajador pueda ser amortizada y revierte en su actividad laboral. Puesto que el pacto se incumplió, el trabajador deberá indemnizar a la empresa por los daños y perjuicios ocasionados.

Denominación y categoría 1 del puesto de trabajo.

Lugar de trabajo. 2 Se debe hacer constar el domicilio social de la empresa y el del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios. En algunos casos coincide.

Jornada laboral. 3 Se especificará cómo queda repartido el horario de trabajo.

Periodo de prueba. 4 Varía según el tipo de contrato que se está firmando, por lo que se debe hacer constar la fecha de inicio de la relación laboral y el tipo de contrato.

Retribución. 5 Se debe indicar si el salario es por euros diarios, mensuales o anuales. El salario que se refleja es el bruto, pues el neto se calcula teniendo en cuenta los seguros sociales y el IRPF.

Vacaciones. 6 Se hará constar la duración de las vacaciones anuales.

Legislación aplicable. 7 Se debe indicar la norma concreta que regula el tipo de contrato y el convenio colectivo que regula la relación laboral.

Preaviso. 8 Plazo de preaviso en caso de extinción del contrato.

Se pueden incluir **otras cláusulas** 9 que no vayan en contra de la ley. Si así fuese, el trabajador no estará obligado a cumplirlas aunque las haya firmado.

Identificación de las partes. Si la empresa tiene personalidad jurídica, el empresario actuará como representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, el empresario actúa como persona física.

Fecha y lugar del contrato.

En a de 200...

De una parte, D., mayor de edad, empresario, con domicilio en calle y DNI núm., actuando como representante legal de la empresa

De otra parte, D., mayor de edad, con domicilio en calle y DNI núm.

Cláusulas

- 1 **Primera.** El trabajador prestará sus servicios en la empresa como
- 2 **Segunda.** El centro de trabajo en el que se realizará la prestación de servicios se encuentra en
- 3 **Tercera.** La jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de la siguiente forma:, con los descansos establecidos.
- 4 **Cuarta.** La duración del presente contrato será....., y se establece un periodo de prueba de
- 5 **Quinta.** El trabajador recibirá una retribución total bruta de euros.
- 6 **Sexta.** La duración de las vacaciones anuales será de
- 7 **Séptima.** En lo previsto en este contrato se estará a lo establecido en la legislación vigente.
- 8 **Octava.** Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral
- 9 **Novena.** Se pueden incluir cláusulas adicionales que no vayan en contra de la ley.

Y para que conste, se extiende este contrato, por triplicado, en el lugar y fecha indicados.

El trabajador/a El/la representante de la empresa

Por último, la **firma de las partes.**

Fig. 2.2. Partes de un contrato de trabajo.

□ C. Duración del contrato

La duración del contrato podrá concertarse **por tiempo indefinido** cuando no se fija una fecha determinada para su finalización, o **de manera temporal** cuando se realiza por una causa y duración determinada (una obra o servicio, una circunstancia de la producción, para sustituir a alguien con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o cuando tenga carácter formativo).

Los contratos que no se ajusten a los supuestos anteriores y se realicen con carácter temporal se presumirán celebrados por tiempo indefinido.

■ 1.4. El periodo de prueba

El periodo de prueba es un **tiempo de duración determinado** que pueden pactar el empresario y el empleado al objeto de que ambas partes comprueben la conveniencia de la contratación. Se debe pactar por escrito en el contrato.

□ A. Duración

Si no está regulado en los convenios colectivos, la duración máxima del periodo de prueba no podrá exceder de estos plazos:

- Para los **técnicos titulados**: seis meses.
- Para los **demás trabajadores**: dos meses. En las **empresas de menos de 25 trabajadores**: tres meses.
- Para el **contrato en prácticas**: dos meses para los titulados de Grado Superior y un mes para los titulados de Grado Medio.
- Para el **contrato de apoyo a emprendedores**: un año.

□ B. Derechos

Durante el periodo de prueba el trabajador tiene **los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de plantilla** y ha de estar dado de alta en la Seguridad Social, así como percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo que desempeñe.

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

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin necesidad de preaviso, no teniendo el trabajador derecho a percibir ninguna indemnización.

Vocabulario

A

Técnico titulado. Se entiende una categoría profesional asociada a la posesión de un título superior o medio.

Técnico no titulado. Es el que no posee el título profesional.

¿Sabías que...?

?

La **incapacidad temporal** no interrumpe el periodo de prueba, salvo que se haya pactado lo contrario en convenio colectivo o en contrato de trabajo.

Caso práctico 4



En un contrato de trabajo la empresa establece un periodo de prueba de un mes. Al finalizar el mes, el empresario comunica al trabajador que da por finalizado el contrato porque no ha superado satisfactoriamente el periodo de prueba. El trabajador pide al empresario que le indemnice. ¿Es correcta esta petición?

Solución

No, porque durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato, sin previo aviso y sin que el trabajador tenga derecho a percibir indemnización alguna.

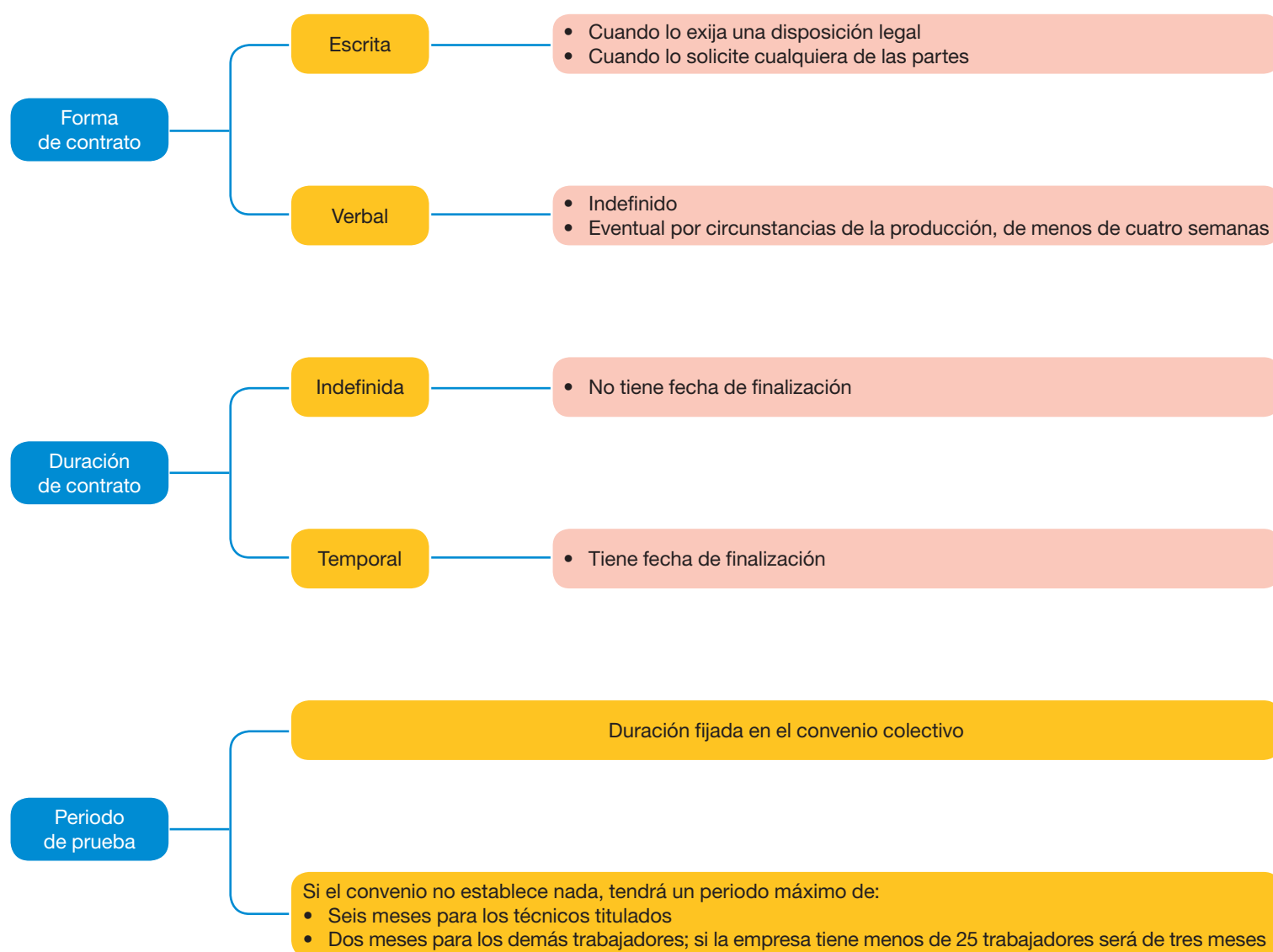


Fig. 2.3. Resumen de las principales características de los contratos de trabajo.

Actividades



1. Una joven de 17 años que acaba de finalizar sus estudios de grado medio de Equipos e Instalaciones Eléctricas, ¿puede trabajar realizando instalaciones de alta tensión? Razona la respuesta.
2. Una trabajadora firmó un pacto en su contrato por el cual se compromete a no afiliarse a ningún sindicato durante la vigencia del mismo; en caso de incumplimiento, se la sancionaría con el despido. ¿Es válida la citada cláusula?
3. Un trabajador de una empresa comenta con otro que no tiene ningún contrato por escrito, que se incorporó a la empresa hace tres años y que nunca ha tenido ninguna queja con respecto a sus derechos. ¿Qué tipo de contrato tiene este trabajador?
4. Un trabajador ha sido seleccionado para trabajar como operador de sistemas informáticos, pero le han dicho que hasta que no supere el periodo de prueba no se le dará de alta en la Seguridad Social. ¿Es legal esta actuación por parte de la empresa?

2. Tipos de contratos

CD y CEO

En el CD del alumno puedes encontrar una versión educativa del programa NominaPlus (Zona educativa Sage), con el que puedes aplicar los conocimientos que vayas aprendiendo en este módulo.

Puedes consultar, además, las simulaciones desarrolladas, que están relacionadas con los casos prácticos del libro, y utilizar la versión educativa para hacer lo mismo con otros ejemplos.

En este punto, puedes empezar con el alta de la empresa en NominaPlus y cómo se trata un contrato de duración determinada.

NominaPlus
Versión Educativa

El Estatuto de los Trabajadores dice que los contratos podrán concertarse por **tiempo indefinido** o **por tiempo determinado**. Las empresas disponen de diversas modalidades de contratación para la incorporación de sus trabajadores, cada una de ellas con unas determinadas características y requisitos propios (Tabla 2.2).

Contratos indefinidos		Ordinario De apoyo a emprendedores Fomento de la contratación indefinida
Contratos temporales	De duración determinada	Obra o servicio determinado
		Eventual por circunstancias de la producción
		Interinidad
	Formativos	Para la formación En prácticas
Trabajo a tiempo parcial		A tiempo parcial: temporal o indefinido Fijo-discontinuo
Otras modalidades de contratación		De relevo
		Sustitución por anticipación de la edad de jubilación
		Contrato de trabajo a distancia
		Contrato de trabajo en grupo

Tabla 2.2. Tipos y modalidades de contratación.

2.1. Contratos indefinidos

Los contratos indefinidos son aquellos que **no fijan una fecha determinada para su finalización**.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, aquellos contratos en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual o superior al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate.
- Que no se hubiesen observado las disposiciones sobre la exigencia de forma escrita en aquellos contratos que lo requieran para su validez.
- Los contratos celebrados en fraude de ley, por ejemplo, contratos pactados a tiempo determinado cuando es necesidad permanente.

Contrato de trabajo de apoyo a emprendedores

Este tipo de contrato para el fomento de la contratación indefinida y potenciar la iniciativa empresarial, tiene las siguientes características:

- El contrato se concertará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca, es decir modelo oficial.
- Está dirigido únicamente a las empresas que tengan menos de 50 trabajadores, en el momento de realizarse la contratación.
- La duración será por tiempo indefinido y a jornada completa.

CD y CEO

En el CD del alumno encontrarás modelos de todas las tipologías de contratos laborales, incluidos los bonificados.

Importante

Están vigentes los contratos de fomento a la contratación indefinida hasta su extinción, que fueron concertados con colectivos especificados en la legislación correspondiente afectados por desempleo y la inestabilidad laboral. La indemnización por despido improcedente se calculará según el régimen transitorio establecido. Véase página 89.

- Este contrato tiene un periodo de prueba de 1 año, no negociable por periodo colectivo, sin indemnización por despido durante ese tiempo. No podrá establecerse periodo de prueba si el trabajador ha desempeñado antes las mismas funciones en la empresa.
- Se podrá celebrar esta modalidad contractual hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.
- No podrán realizar el contrato de apoyo a los emprendedores las empresas que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo con posterioridad a la entrada en vigor de esta normativa, 11 de febrero de 2012.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social

A los siguientes colectivos:

- Jóvenes entre 16 y 30 años
- Con mujeres en sectores en los que estén menos representadas
- Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los 18 meses anteriores a la contratación

- Se excluyen de esta posible conversión los contratos de interinidad, los formativos y el de relevo.

2.2. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada son aquellos que **tienen fijada la fecha de finalización del contrato**. El TRLET establece tres supuestos de contratos de duración determinada legalmente permitidos, que son los siguientes: por obra o servicio determinado, eventual por circunstancia de la producción y de interinidad o sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (Tabla 2.3).

Encadenamiento de contratos temporales

Una empresa que haya tenido contratado temporalmente a un trabajador durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, deberá hacerlo indefinido. Además:

- Se exige que se hayan celebrado dos o más contratos temporales, con independencia de la modalidad y aunque se traten de contratos de puesta a disposición a través de una ETT.
- Se excluyen de esta posible conversión los contratos de interinidad, los formativos y el de relevo.

¿Sabías que...?

Determinadas modalidades de contratación y para determinados colectivos establecen bonificaciones en la cotización de cuotas de la seguridad social. En la página del Servicio Público de Empleo puedes consultarlas.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html

Importante

Encadenamiento de contratos (novedad)

En 2011 se suspendió el límite de encadenamiento de contratos temporales para los años 2012 y 2013. La actual reforma vuelve a establecer un encadenamiento máximo de dos años a partir de 2013.

Actividades

5. A una empresa que tiene 35 trabajadores y que quiere contratar un trabajador con carácter indefinido y a jornada completa, ¿qué tipo de contrato tiene?

Caso práctico 5

Analiza los siguientes supuestos:

- a) Una asesoría desea contratar a un auxiliar contable para la campaña del IRPF. ¿Qué contrato de trabajo deberá celebrar?
- b) Una empresa precisa reforzar la plantilla para atender el incremento de clientes que se produce por Navidad. ¿Qué tipo de contrato debería emplear?
- c) Una empresa precisa un trabajador para cubrir el contrato suspendido por maternidad de una empleada. ¿Qué tipo de contrato sería aconsejable firmar?

Solución

- a) Un contrato de obra y servicio, ya que se trataría de una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
- b) Un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, motivado por una exigencia circunstancial del mercado.
- c) Un contrato de interinidad, ya que es la modalidad que debe utilizarse para sustituir a trabajadores que suspenden su contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Contratos de duración determinada

Contrato de obra o servicio determinado	Finalidad	La realización de obras o servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza; por ejemplo, en el convenio de la construcción, las tareas de encofrado.
	Duración	El tiempo exigido para la realización del trabajo o servicio. Hasta un máximo de 3 años, ampliables a 4 por convenio. Si el contrato tiene una duración superior al año, deberá denunciarse con quince días de antelación a la fecha de finalización del mismo. El empresario puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a un salario de dicho periodo.
	Indemnización	En el año 2012 será de 9 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que corresponda. Después aumentará gradualmente un día por año hasta el año 2015, cuando la indemnización será de 12 días por año de servicio.
	Forma	Por escrito.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Finalidad	Atender las necesidades derivadas de los incrementos que eventualmente se produzcan en el volumen de la actividad de la empresa por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
	Duración	Duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo podrá modificarse el periodo de referencia hasta 18 meses, y la duración del contrato hasta un máximo de las tres cuartas partes de dicho periodo sin que sea superior a doce meses. Admite una única prórroga, siempre que se haya concertado por un plazo inferior a la duración máxima.
	Indemnización	En el año 2012 será de 9 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que corresponda. Después aumentará gradualmente un día por año hasta el año 2015, cuando la indemnización será de 12 días por año de servicio.
	Forma	Por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se celebre a tiempo parcial.
Contrato de interinidad	Finalidad	Sustituir a trabajadores de la empresa cuyo contrato está suspendido con reserva del puesto de trabajo (enfermedad, excedencias por cuidado de hijo, de familiar, derecho a maternidad, etc.) o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
	Duración	El tiempo en que el trabajador sustituido tenga suspendido el contrato de trabajo y subsista el derecho de reserva de su puesto de trabajo; y cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo, lo que tarde en realizarse el proceso de selección o promoción sin que sea superior a tres meses.
	Indemnización	No da derecho, a su finalización, a ninguna indemnización.
	Forma	Por escrito; deberá especificar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Tabla 2.3. Contratos de duración determinada.

Actividades

6. Una empresa decide contratar a tres trabajadores para cubrir los siguientes puestos de trabajo:

- Sustituir a un trabajador que está de baja por una fractura en una pierna.
- Un informático para instalar un programa informático.
- Un comercial para hacer frente al incremento de las ventas.

Indica qué tipo de contrato de duración determinada sería el más indicado en cada caso.

7. Localiza en tu convenio colectivo:

- a) ¿Cuál es la duración máxima que puede tener, en tu sector profesional, un contrato eventual por circunstancias de la producción?
- b) ¿Para qué supuestos se pueden celebrar contratos de obra y servicio?

2.3. Contratos de trabajo formativos

Los contratos de trabajo formativos están encuadrados en el ámbito de la contratación temporal basada en la formación, establecidos por el Gobierno como medidas para fomentar el empleo (Tabla 2.4).

	Contrato en prácticas	Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje
Finalidad	La inserción de jóvenes para adquirir experiencia laboral adecuada al nivel de estudios cursados.	Conseguir la cualificación profesional de los trabajadores combinando 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	<p>Poseer el título universitario, técnico o técnico superior (FP) de la correspondiente profesión o de los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, como, por ejemplo, el certificado de profesionalidad.</p> <p>Las titulaciones deberán haber sido obtenidas dentro de los cinco años anteriores a la fecha de contratación o siete años en caso de que se celebre con minusválidos.</p> <p>Debe existir una correlación entre el trabajo que se va a desarrollar y el nivel de estudios cursados.</p>	<p>Mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de titulación o del certificado profesional para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. El contrato puede extenderse a los estudiantes de F.P.</p> <p>El límite máximo de edad se amplía a trabajadores menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.</p>
Duración	Entre seis meses y dos años. Caben dos prórrogas hasta alcanzar el referido límite máximo, por una duración no inferior a seis meses de cada una de ellas.	Será como máximo de 1 año y como máximo de 3 años. Se podrán pactar hasta dos prórrogas como mínimo de 6 meses de duración. Por convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años.
Periodo de prueba	Dos meses para titulados de grado superior y un mes para titulados de grado medio.	Se sigue la regla general.
Jornada	Completa o a tiempo parcial.	<p>El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y el tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. El resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro que podrán desarrollarse en la propia empresa o en un centro formativo ajeno a la empresa.</p> <p>Los trabajadores podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.</p>
Retribución	Según convenio, y no podrá ser inferior al 60 % (primer año de contrato) o al 75 % (segundo año de contrato) del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso tales cuantías podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional (SMI). En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.	<p>Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.</p> <p>En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Seguridad social	Incluye todas las prestaciones de la Seguridad Social.	La acción protectora de la Seguridad Social comprende todas las contingencias, situaciones susceptibles de protección y prestación, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.

Tabla 2.4. Contratos formativos.



Un joven que finalizó el curso pasado el ciclo de Grado Medio de Producción por mecanizado es contratado, con un contrato en prácticas y a jornada completa. Según el convenio colectivo, para un trabajador de su categoría está establecido un salario de 900 euros. ¿Qué cantidad corresponderá cobrar a este trabajador durante el primer año, suponiendo que el SMI es de 700 euros?

Solución

El primer año le corresponderá el 60 % de lo establecido en el convenio: $900 \cdot 0,60 = 540$ €.

Puesto que los 540 € no superan el SMI, sería este el que debería abonarse, es decir, 700 €.

¿Sabías que...?



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

¿Sabías que...?



Los **trabajadores fijos-discontinuos** son aquellos que prestan sus servicios en épocas de recogida de productos agrarios, todos los años, variando solamente la fecha de inicio y finalización de la actividad en función de las necesidades de temporada.

2.4. Contratación a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es el que se celebra para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, **inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable** (Tabla 2.5).

En el contrato debe hacerse constar expresamente el número y distribución de horas al día, semana, mes o año durante las cuales el trabajador prestará sus servicios.

Contrato a tiempo parcial	
Objeto	Posibilitar el trabajo de un mayor número de personas.
Duración	Determinada para los contratos legalmente permitidos, exceptuando el contrato para la formación.
	Indefinida para: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. • Trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuo y no se repitan en fechas ciertas.
Horas extraordinarias	Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas será el legalmente previsto en la proporción a la jornada pactada. La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada completa.
Horas complementarias	En los contratos a tiempo parcial indefinidos, se podrá pactar la realización de horas complementarias. Este tipo de horas se añadirán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato y, en su caso, en los convenios. El empresario solo podrá exigir la realización de las mismas si existe pacto por escrito.
	El número máximo de este tipo de horas no podrá exceder del 15 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Por convenio colectivo se puede establecer otro porcentaje, como máximo del 60 % de las horas ordinarias.
	La retribución de este tipo de horas será igual a la de las horas ordinarias.
	El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de este tipo de horas con preaviso de siete días.
Retribución	El pacto de horas complementarias deberá realizarse por escrito, y puede cancelarse mediante preaviso del trabajador de quince días una vez cumplido un año desde su celebración.
	Proporcional al tiempo trabajado.

Tabla 2.5. Características del contrato a tiempo parcial.

2.5. Otras modalidades de contratación

Además de los estudiados, existe la posibilidad de celebrar otros tipos de contratos. Por sus características especiales destacan los siguientes (Tabla 2.6):

Otras modalidades de contratación		
Contrato de relevo	Finalidad	Emplear a un trabajador en situación de desempleo o con un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.
	Duración	Indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
	Requisitos	El trabajador jubilado parcialmente debe: <ul style="list-style-type: none"> • Haber cumplido 61 años. • Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de 6 años, inmediatamente anteriores a la edad de jubilación. • Acreditar un periodo de cotización previo de 30 años.
	Jornada	Jornada completa. A tiempo parcial; como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido.
	Indemnización	El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.
Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Finalidad	Contratar trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen, en un año, su edad de jubilación ordinaria (65 años) a 64 años.
	Duración	Un año.
Contrato de trabajo a distancia	Finalidad	La prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
	Salario	Como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.
	Derechos	Gozará de todos los derechos en materia de representación y participación.
Contrato de trabajo de grupo	Finalidad	Celebrar un contrato con un grupo de trabajadores considerados en su totalidad.
Contrato para trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia doméstica	Finalidad	Contratar trabajadores que tengan acreditada, por la administración competente, la condición de víctimas de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.
	Duración	Duración indefinida o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o parcial.
	Incentivos	Bonificación de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Tabla 2.6. Otras modalidades de contratación.

Actividades



8. Consulta en el convenio colectivo de tu sector profesional:
 - a) La retribución y el periodo de prueba que se establece en el mismo para el contrato en prácticas.
 - b) La duración máxima que puede tener el contrato para la formación.
9. Álvaro García López, cuya única titulación es el Bachillerato Tecnológico, ha sido contratado por Motorica, SA con un contrato en prácticas. ¿Es correcta la modalidad de contrato utilizada?



10. Un joven de 17 años ha sido contratado como aprendiz en un horno de pan después de finalizar los estudios de Enseñanza Secundaria Obligatoria. ¿Qué tipo de contrato formativo utilizará la empresa?
11. Busca en tu convenio colectivo el número máximo de horas complementarias que se pueden realizar.
12. Unos grandes almacenes precisan contratar a reponedores para los fines de semana. ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado en este supuesto?
13. Un estudiante de un ciclo formativo trabaja todos los años en la temporada de vendimia de su pueblo. ¿Qué tipo de contrato a tiempo parcial tendrá?

3. Otras formas de contratación

En la actualidad existen contrataciones realizadas por **empresas de trabajo temporal (ETT)** y **empresas de subcontratación**.

A. Empresas de trabajo temporal (ETT)

Una **empresa de trabajo temporal** es aquella cuya actividad consiste en prestar o poner a disposición de otra empresa, llamada **empresa cliente** o **usuaria**, y con carácter temporal, a trabajadores para su contratación. Las ETT pueden actuar como agencias de colocación.

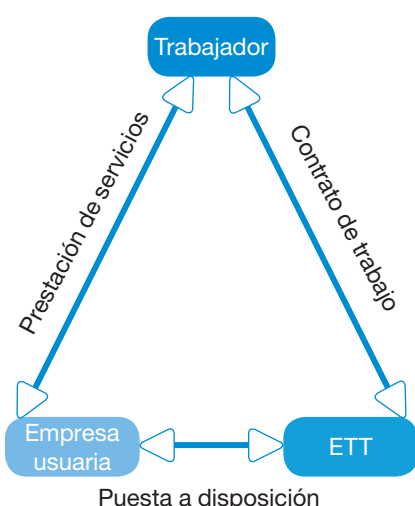


Fig. 2.4. Funcionamiento de una ETT.

La puesta a disposición de los trabajadores se hace a través de un contrato que deberá realizarse por escrito y en modelo oficial. Este contrato se denomina **de puesta a disposición**.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos en obras de construcción, actividades de especial peligrosidad, para sustituir a trabajadores en huelga o para cederlos a otra ETT. Sin embargo, las administraciones públicas pueden contratar trabajadores a través de las ETT, salvo para aquellos puestos que estén reservados para funcionarios públicos.

El poder de dirección y organización corresponde a la empresa usuaria, y el poder sancionador a la empresa de trabajo temporal.

A los trabajadores contratados se les aplicarán los convenios colectivos de las empresas de trabajo temporal, ya sea de ámbito estatal o de comunidad autónoma, y tendrán los derechos que se establecen en la Tabla 2.7.

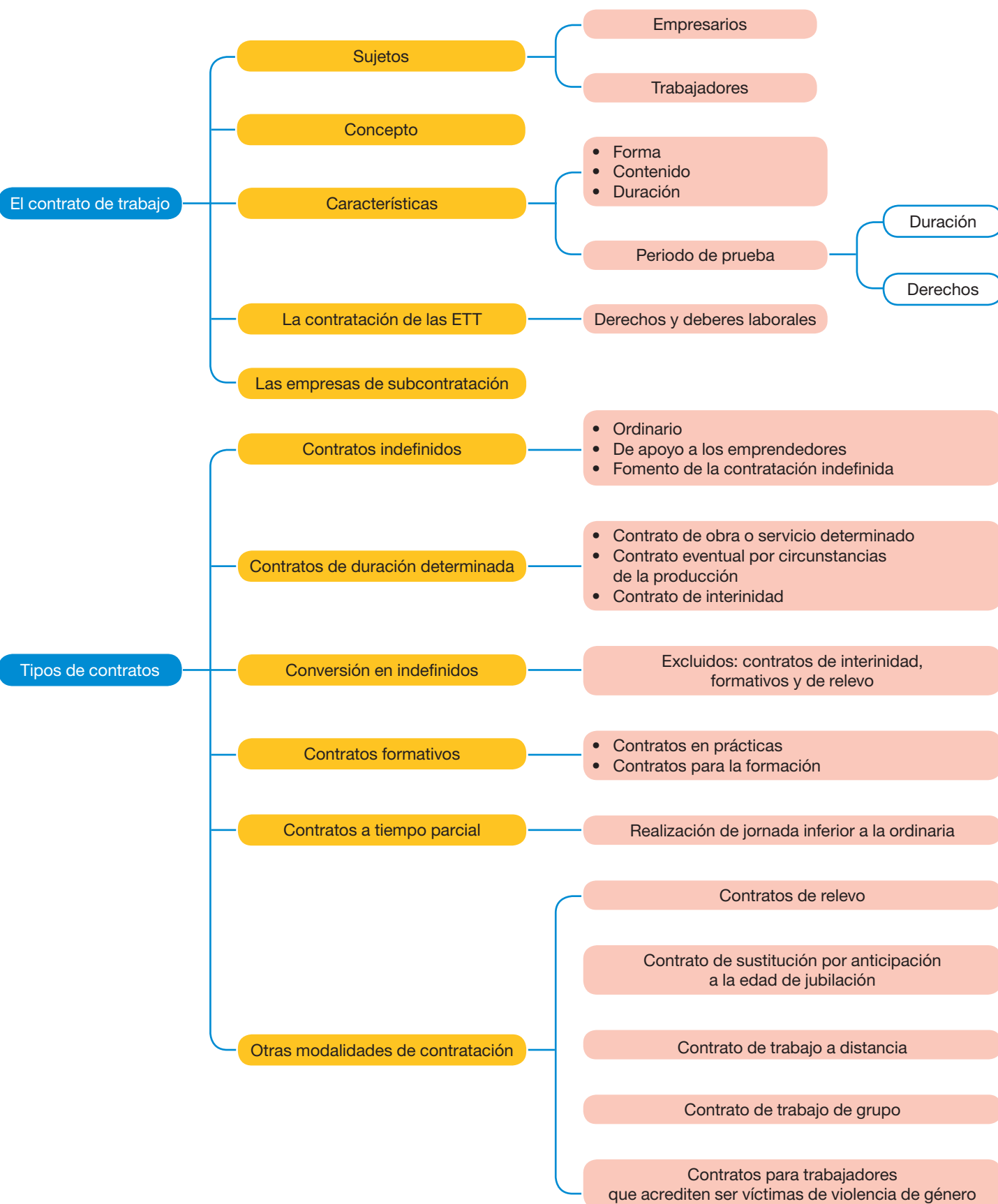
Derechos de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal	
Retribución	La abona la ETT y tiene derecho a la misma retribución que los trabajadores de la empresa usuaria, incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.
Seguridad y salud laboral	Mismo nivel y trato que los trabajadores de la empresa usuaria. La vigilancia de la salud la realiza la ETT.
Periodo de prueba	El periodo de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados, 45 días para el resto de los trabajadores y 15 días para los trabajadores no cualificados. Si en un año se renueva contrato en una misma empresa no podrá haber un nuevo periodo de prueba.
Indemnización	Al finalizar el contrato tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días por año de servicio, o a la parte proporcional si tiene una duración inferior.

Tabla 2.7. Derechos de los trabajadores en las ETT.

B. Empresas de subcontratación

Hoy en día es habitual que la realización de determinadas obras y servicios se subcontraten con terceros; es lo que se conoce como **outsourcing** o **externalización**: una empresa encarga a una contrata o subcontrata la realización de una actividad que tradicionalmente venía desempeñando, como, por ejemplo, la limpieza, la vigilancia, el mantenimiento, etc.

Síntesis



Test de repaso

**1. ¿A qué edad se puede acceder al mercado laboral?**

- a) A los 16 años.
- b) A los 18 años.
- c) A los 14 años.
- d) Todas son verdaderas.

2. ¿Qué periodo de prueba debe pactarse, como máximo, para los trabajadores que no sean técnicos titulados?

- a) Seis meses.
- b) Dos meses.
- c) Quince días.
- d) Todas son verdaderas.

3. ¿Cuál es el periodo de prueba de un trabajador que ha realizado un ciclo formativo de grado medio y le han hecho un contrato en prácticas?

- a) Quince días.
- b) Ninguno.
- c) Un mes.
- d) Dos meses.

4. ¿En cuáles de los siguientes contratos no es obligatoria la forma escrita?

- a) Contrato a tiempo parcial.
- b) Contrato de obra y servicio.
- c) Contrato indefinido ordinario.
- d) Contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

5. Un contrato indefinido es aquel que:

- a) Establece una fecha determinada de finalización.
- b) No fija la fecha de finalización.
- c) Fomenta la contratación de trabajadores afectados por el desempleo.
- d) Tiene por objeto la realización de obras o servicios.

6. Tienen duración determinada:

- a) El contrato en prácticas.
- b) El contrato de obra y servicio.
- c) El contrato eventual por circunstancias de la producción.
- d) El contrato de fomento de la contratación indefinida.

7. La duración máxima de un contrato en prácticas es de:

- a) Un año.
- b) Seis meses.
- c) Dos años.
- d) Tres años.

8. La duración máxima de un contrato eventual será de:

- a) Dos años.
- b) No tiene duración máxima.
- c) Seis meses dentro de un periodo de un año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de doce meses dentro de un periodo de 18 meses.
- d) Ocho meses dentro de un periodo de un año, ampliables por convenio colectivo a un máximo de doce meses dentro de un periodo de 18 meses.

9. El contrato en prácticas tiene por objeto facilitar experiencia profesional a personas:

- a) Que no tengan ninguna titulación.
- b) Que tengan el Graduado en Educación Secundaria.
- c) Que hayan cumplido 16 años.
- d) Que posean un título oficial que habilite para el desarrollo de una actividad profesional.

10. El contrato indefinido de apoyo a emprendedores lo podrán realizar empresas que tengan:

- a) Más de 50 trabajadores.
- b) Menos de 50 trabajadores.
- c) Más de 30 trabajadores.
- d) Más de 20 trabajadores.

11. Los trabajadores a tiempo parcial pueden:

- a) Realizar horas extraordinarias.
- b) Realizar horas complementarias cuando se hayan pactado y el contrato sea indefinido.
- c) Realizar horas complementarias para reparar siniestros o daños extraordinarios.
- d) Realizar horas complementarias aunque no estén pactadas.

12. El contrato para trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia doméstica tiene que ser:

- a) Indefinido.
- b) Temporal.
- c) Indistintamente, a tiempo completo o parcial.
- d) Ninguna es verdadera.

Comprueba tu aprendizaje

Identificar los conceptos básicos del contrato de trabajo

1. Un joven de 17 años que tiene amplios conocimientos sobre el funcionamiento de Internet ha decidido crear una empresa de venta de cómic por Internet. ¿Puede ser empresario un menor de edad? Razona la respuesta.
2. Un joven de 16 años quiere simultanear sus estudios de formación profesional con un trabajo los fines de semanas en un restaurante.
 - a) ¿Puede celebrar un contrato de trabajo?
 - b) El horario del restaurante es de 12 a 16 h y de 20 a 24 h. ¿Puede realizar trabajos nocturnos este trabajador?
3. Un trabajador polaco ha decidido buscar empleo en España. Indica si necesita algún permiso para desarrollar su actividad laboral en España.
4. Señala en tu cuaderno qué forma deben tener las siguientes modalidades de contrato:

Tipo de contrato	Forma	
	Escrita	Verbal
Eventual de más de cuatro semanas		
Indefinido ordinario		
Obra y servicio		
Indefinido de apoyo a emprendedores		
Eventual de menos de cuatro semanas		
Interinidad		
A tiempo parcial		
Prácticas		

5. Un trabajador ha sido contratado con un contrato indefinido, con un periodo de prueba de dos meses. Al cabo de un mes ha decidido dejar el trabajo, puesto que no se ajustaba a sus expectativas. ¿Qué periodo de preaviso es necesario para rescindir el contrato de trabajo?
6. Indica en tu cuaderno cuál será la duración máxima del periodo de prueba en los siguientes supuestos:

Duración máxima del periodo de prueba	
Técnico titulado	
Trabajador no titulado	
Técnico titulado a través de una ETT	
Técnico no titulado a través de una ETT	
Trabajador de una ETT no cualificado	
Contrato en prácticas de un titulado de Grado Medio	
Contrato en prácticas de un titulado de Grado Superior	

7. Localiza tu convenio colectivo e indica qué establece en cuanto a la duración del periodo de prueba.

8. Un comercial presta sus servicios en una empresa de exportación de material informático, con un horario de trabajo de 8 a 15 h. Un amigo le propone que trabaje con él por las tardes en la empresa que posee su familia, y que se dedica a la misma actividad. ¿Es posible compatibilizar ambos trabajos?
9. Un trabajador comienza su relación laboral en una empresa el día 1 de diciembre. El departamento de personal le comunica 20 días más tarde la rescisión de la misma alegando que no ha superado el periodo de prueba. En su contrato no existe ninguna referencia al citado periodo de prueba. ¿Es legal la actuación de la empresa? Razónalo.
10. Un trabajador firmó un contrato en el que se establecía un periodo de prueba de dos meses. Transcurrido un mes, decide abandonar la empresa.
 - a) ¿Tiene que cumplir con alguna obligación respecto a la empresa?
 - b) ¿Sería válido el establecimiento de un periodo de prueba si hubiese trabajado en la empresa anteriormente en el mismo puesto de trabajo?

Clasificar las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos

11. Señala qué posibles contratos se pueden hacer a los siguientes candidatos:
 - a) A un joven de 25 años con el título de Técnico Superior de Administración y finanzas, que finalizó hace 6 años y que actualmente trabaja como auxiliar administrativo en una gestoría.
 - b) Un joven Técnico Superior en Animación de actividades físico-deportivas y que actualmente tiene un contrato de obra y servicio con la misma empresa.
 - c) Un joven que acaba de obtener el certificado de profesionalidad de atención socio-sanitaria a personas en el domicilio.
12. Un trabajador ha sido contratado mediante un contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
 - a) ¿Podrá ser contratado a tiempo parcial?
 - b) ¿Se puede establecer en su contrato un periodo de prueba de ocho meses?
 - c) Busca en la página del SEPE www.sepe.es cuándo este contrato da bonificaciones a la empresa en la cotización de seguridad social.
13. Señala qué requisitos debe tener una empresa para poder utilizar el contrato indefinido de apoyo a emprendedores y qué colectivos pueden dar bonificaciones a la empresa si son contratados en la cotización de la seguridad social.

Comprueba tu aprendizaje

14. Una productora de televisión va a producir un documental. Para este trabajo ha decidido contratar a dos jóvenes con el título de Técnico Superior en imagen y sonido. La modalidad de contratación debe ser de carácter temporal.

Responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Cuál será la modalidad de contratación adecuada?
- b) ¿Qué duración máxima podrá tener?
- c) El contrato durará aproximadamente siete meses. ¿Se deberá notificar la fecha de finalización del contrato?

15. En un almacén dedicado a la venta de material electrónico se quiere contratar a un trabajador, con un contrato temporal de tres meses de duración, para atender el aumento de pedidos que se ha producido.

- a) ¿Cuál es la modalidad contractual adecuada para esta situación?
- b) ¿Qué duración máxima puede tener?
- c) Una vez finalizada la duración máxima del contrato, ¿se le podría hacer otro contrato de la misma modalidad?
- d) ¿Le correspondería alguna indemnización a la finalización del contrato?

16. En una empresa de artes gráficas se contrata a una trabajadora bajo la modalidad de interinidad para sustituir a un trabajador en situación de incapacidad temporal. Una vez transcurridos 18 meses, la empresa le comunica que su contrato ha finalizado, aunque el trabajador no se ha reincorporado por haber pasado a la situación de incapacidad permanente.

- a) ¿Para sustituir a qué trabajadores se utiliza el contrato de interinidad?
- b) ¿Qué duración máxima tiene el contrato de interinidad?
- c) ¿Tendrá derecho el trabajador a permanecer en el puesto de trabajo al no haberse reincorporado la persona sustituida?
- d) ¿Le corresponderá al trabajador alguna indemnización a su finalización?

17. Indica si se pueden contratar trabajadores bajo alguna modalidad de contrato formativo y, en caso afirmativo, de qué tipo, en los siguientes supuestos:

- a) Persona que ha finalizado hace 6 años un ciclo formativo de Grado Superior de Laboratorio.
- b) Joven, de 26 años de edad, que cursa primer curso de Gestión administrativa.

c) Persona que tiene un certificado de profesionalidad de albañilería.

d) Persona de 20 años de edad que tiene el título de Educación Secundaria Obligatoria.

18. Una trabajadora que obtuvo el título de Técnico Superior en Automoción hace dos años recibe una oferta de trabajo para desempeñar el puesto de recepcionista en un taller de reparación de automóviles. La modalidad de contrato que le proponen es en prácticas.

- a) ¿Se le puede hacer este tipo de contrato? Razónalo.
- b) ¿Qué duración mínima y máxima podría tener?
- c) ¿Cuál sería la duración del periodo de prueba?
- d) ¿Qué salario le corresponderá el primer año en caso de que acepte? ¿Y el segundo año?
- e) ¿Puede celebrarse un contrato en prácticas a tiempo parcial?

19. Un joven ha sido contratado como aprendiz de cocinero con un contrato para la formación.

- a) ¿Qué retribución mínima deberá percibir?
- b) ¿Cuál será la duración máxima de su contrato?
- c) ¿Qué tiempo debe dedicarse a la formación teórica en este contrato?
- d) A la finalización del contrato, ¿tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo?

20. Un trabajador tiene un contrato de obra y servicio de 20 horas semanales. Los empleados de su empresa de la misma categoría, con jornada completa, trabajan 40 horas a la semana.

- a) ¿Se puede celebrar un contrato de obra y servicio a tiempo parcial?
- b) ¿Cuántas horas deben realizarse para que se considere un contrato a tiempo parcial?

21. Un estudiante trabaja en un centro comercial con un contrato indefinido a tiempo parcial para poder sufragarse sus estudios. En su contrato se establece una jornada de cuatro horas diarias de lunes a viernes. La empresa le propone realizar horas complementarias durante el fin de semana. En su contrato no existe ningún pacto que haga referencia a este tipo de horas.

- a) Indica si será obligatoria la realización de estas horas. Razónala la respuesta.
- b) En el caso de que sí existiera pacto sobre la realización de horas complementarias, ¿cuántas podría realizar? ¿Qué retribución tendrían?