

MÓDULO: Formación y Orientación Laboral
Tema 3: El contrato y la jornada de trabajo

ÍNDICE

1. El contrato de trabajo	3
2. Forma y validez del contrato de trabajo.	4
3. Modalidades de Contrato de Trabajo.	5
4. Anexos y cláusulas.	12
5. Contratación de las Empresas de Trabajo Temporal.	14
6. El trabajo a distancia.....	14
7. Jornada de trabajo.....	15
8. Horario de trabajo y formas especiales de organización del trabajo.	17
9. Reducciones de la jornada.	18
10. Las fiestas laborales.	19
11. Permisos retribuidos.	19
12. Las vacaciones anuales.....	20
13. Las Horas extraordinarias.....	21

1. El contrato de trabajo

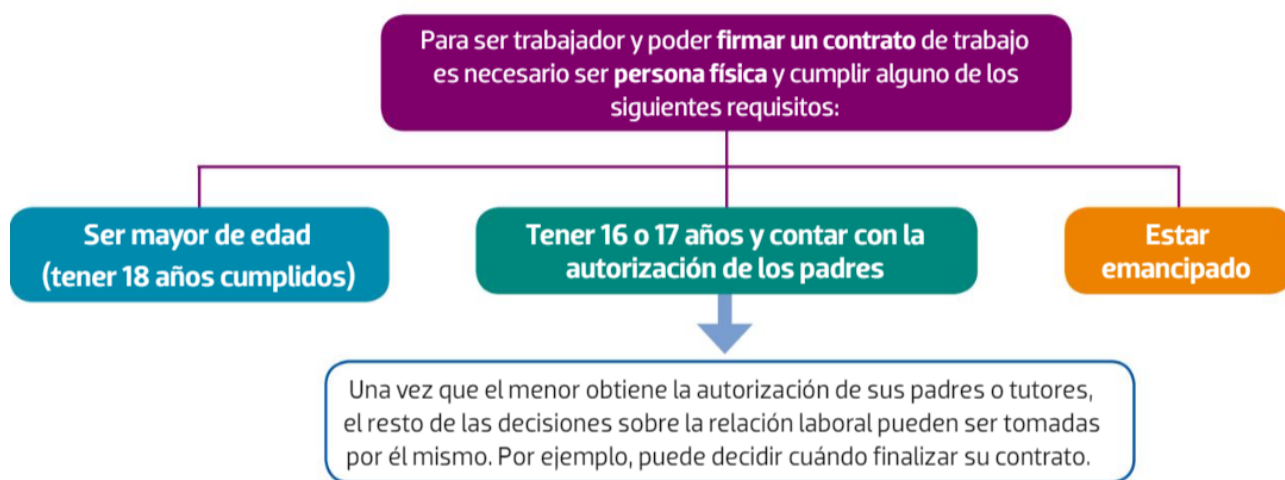
1.1.- Concepto de contrato de trabajo.

Un contrato no es más que un acuerdo de voluntades alcanzado entre dos o más personas del que nacen obligaciones para esas personas que estas saben que han de ser cumplidas, ya que, si no se cumplen, podrán ser exigidas de forma coactiva, es decir, por la fuerza de los tribunales si fuere necesario. En el caso del contrato de trabajo se trata de un **acuerdo entre dos partes, empresario y trabajador, por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su organización y dirección, a cambio de una retribución**, que debe recibir independientemente de la buena marcha de la empresa.

1.2.- Capacidad para contratar

El contrato de trabajo tiene que ser firmado por el trabajador y el empresario o el representante legal de la empresa.

Pero no cualquier persona puede ser trabajador o firmar por sí mismo un contrato de trabajo. Los requisitos en este sentido son:



La emancipación es una situación legal que permite al menor de edad vivir de forma independiente y regir, por sí mismo, su persona y sus bienes como si fuera mayor de edad. Se puede conseguir por matrimonio, concesión de los padres o concesión judicial, siempre con el consentimiento del menor.

Como excepción, **los menores de 16 años pueden trabajar en espectáculos públicos** (teatro, televisión, circo, etc) siempre y cuando cuenten con autorización de la autoridad laboral y el trabajo no suponga un riesgo para su salud física ni para su formación profesional y humana.

2. Forma y validez del contrato de trabajo.

2.1.- Forma del contrato.

Se llama forma del contrato de trabajo a los requisitos formales que se le exigen para que tenga validez. Es decir, si se le exigirá que se formalice en algún tipo de documento o no, ya que en principio como sabemos no es necesario para que exista un contrato más que el simple acuerdo de las partes.

La respuesta está en el artículo 8 del Estatuto del Trabajador, que indica que *“el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente 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 a aquel.”*

En líneas generales se exige que todo contrato sea por escrito a excepción de:

- El contrato indefinido ordinario.
- El contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, cuya duración sea inferior a cuatro semanas.

Y, además el artículo 8, añade que *“de no observarse tal exigencia, (la existencia del contrato por escrito) 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.”* Por tanto, cuando el empresario quiere contratar a un trabajador de forma temporal e incumple la obligación de dejar por escrito el acuerdo para que esté muy clara la naturaleza temporal del contrato, la consecuencia será que este lejos de ser temporal como el empresario pretendía, se tendrá en principio por indefinido salvo que el empresario demuestre cumplidamente que el pacto era temporal.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

2.2.- Validez del contrato.

El contrato de trabajo será válido mientras se cumplan los requisitos ya mencionados como la capacidad para contratar.

Si en el contrato figura alguna cláusula que se considere abusiva o en fraude de ley, se tendrá por nula esa parte únicamente, manteniendo la validez el resto del contrato. En caso de considerarse nula la totalidad del contrato, el trabajador mantendrá el derecho a la remuneración del trabajo que haya realizado hasta la fecha de nulidad.

2.3.- Contenido del contrato de trabajo

El contenido del contrato de trabajo se encuentra regulado en el capítulo II del Estatuto de los Trabajadores. Aunque la validez de los contratos verbales está contemplada, como se ha visto son bastantes los casos en los que es obligatorio que el contrato se formalice por escrito. Independientemente de esto, **siempre que la relación laboral se prolongue durante más de cuatro semanas**, el empresario deberá **informar por escrito al trabajador sobre los contenidos esenciales del contrato de trabajo en un plazo de dos meses** desde que comienza la relación laboral.

Los elementos esenciales del contrato

Las partes	Identificación del trabajador y del empresario.
Elementos temporales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fecha de comienzo de la relación laboral. ■ Duración del contrato. ■ Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
El lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Domicilio social de la empresa. ■ Centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. Si el trabajador o trabajadora tuviera que trabajar en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se harán constar estas circunstancias.
La categoría o grupo profesional	Indicación de la categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador o una descripción del contenido específico del trabajo que va a realizar.
El salario	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salario base inicial. ■ Complementos salariales. ■ Periodicidad de su pago.
Las vacaciones	Duración, atribución y distribución entre las personas trabajadoras.
Los plazos de preaviso	Tanto trabajador como empresario deberán respetar unos plazos para poner fin al contrato.
El convenio colectivo	Identificación del convenio aplicable a la relación laboral.

3. Modalidades de Contrato de Trabajo.

3.1.- Criterios de clasificación de los contratos.

Existen en la actualidad en nuestro ordenamiento jurídico varios tipos de contrato de trabajo, se pueden establecer dos grandes criterios de clasificación de los contratos de trabajo, uno atendiendo a la duración de la relación laboral, y otro atendiendo a la duración de la jornada laboral.

Primer criterio: Duración de la relación laboral.

Entenderemos por duración de la relación laboral la cantidad de tiempo durante la que estará vigente la relación jurídica que se establece con el contrato, es decir, cuánto tiempo durará el contrato y por tanto durante cuánto tiempo será el trabajador empleado de la empresa en cuestión. En función de su duración podemos establecer de dos grandes tipos de contratos: Los contratos de duración indeterminada o indefinida y los contratos de duración determinada o definida.

CONTRATOS DE DURACIÓN INDETERMINADA O INDEFINIDOS: Se trata de contratos que **no contienen ninguna estipulación que determine o fije de alguna manera cuanto van a durar**. Se llaman también INDEFINIDOS ya que en realidad “no definen ni determinan” nada respecto a cuánto van a durar.

Se trata por tanto de contratos que simplemente cuando hablan de su duración se limitan a decir que esta no está definida y que el contrato durará mientras este no se extinga por alguna causa.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA: Estos contratos **contienen de forma expresa alguna indicación sobre cuánto van a durar**, bien por el simple señalamiento de un plazo concreto o por la remisión a unos hechos o sucesos futuros que determinarán la extinción del contrato. El trabajador/a sabe, cuando es contratado, que su relación laboral tendrá su fin, ya que no ha sido contratado para permanecer en la empresa indefinidamente.

Segundo criterio: Duración de la jornada laboral.

La jornada, es la cantidad de horas que el trabajador tiene que estar a disposición del empresario cada día. Nuevamente las necesidades del empresario para la contratación pueden ser de la totalidad de las horas de la jornada diaria o simplemente de unas pocas horas. De esta manera, y en función de este segundo criterio, los contratos de trabajo pueden ser:

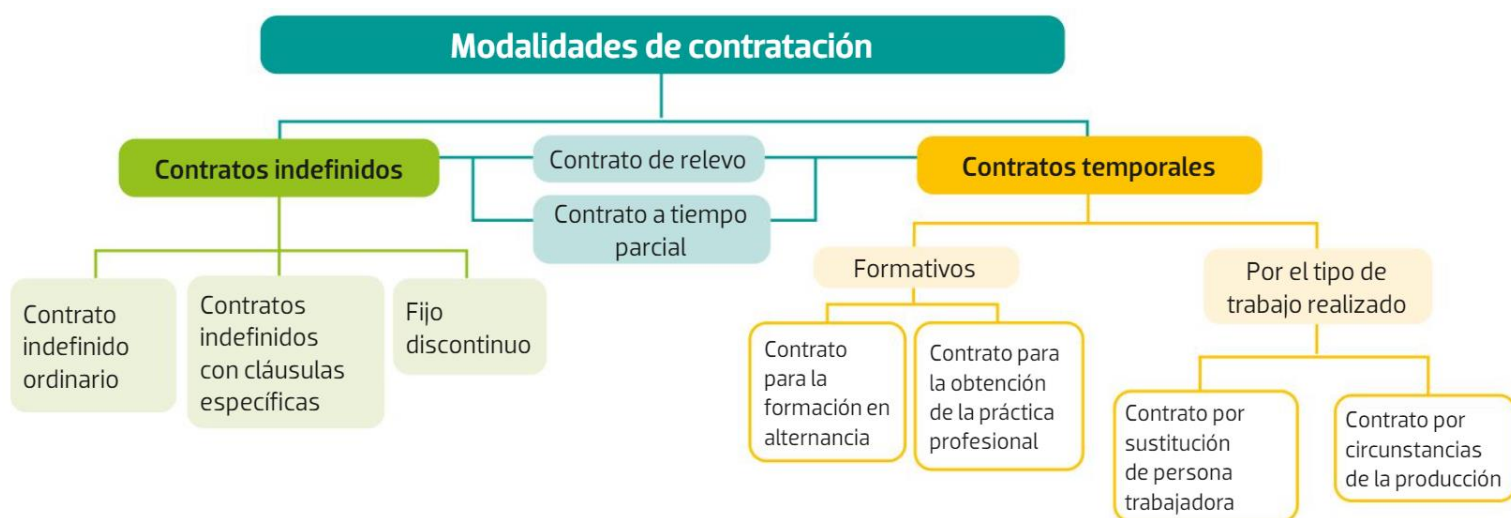
A JORNADA COMPLETA (para realizar la totalidad de las horas de la jornada)

A TIEMPO PARCIAL (para realizar tan solo una parte de esas horas).

Compatibilidad de ambos criterios.

Es muy importante tener claro que ambos criterios de clasificación no son en absoluto incompatibles por lo que en la práctica tendremos los siguientes tipos generales de contrato de trabajo:

1. INDEFINIDO y A JORNADA COMPLETA.
2. INDEFINIDO y A TIEMPO PARCIAL.
3. TEMPORAL y A JORNADA COMPLETA.
4. TEMPORAL y A TIEMPO PARCIAL.



3.2.- Contratos de duración indeterminada o indefinidos.

Dentro de este tipo (y con independencia de si es a jornada completa o a tiempo parcial) existen a su vez diversos tipos de contrato, todos ellos con la misma indefinición en lo que a su duración se refiere y con la misma condición de “fijo” del trabajador. Estos tipos, a su vez se pueden clasificar, para su fácil comprensión, en dos grupos:

- 1.- Indefinido ordinario.
- 2.- Indefinidos para situaciones concretas relacionadas con la política social.
- 3.- Fijo discontinuo.

3.2.1.- Contrato de trabajo indefinido ordinario o sin cláusulas específicas.

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Podrá ser verbal o por escrito. Podrá celebrarse a jornada completa, parcial. Lo que lo diferencia de los otros contratos indefinidos es que este es el **modelo general aplicable a cualquier tipo de empresa y trabajador**, a no ser que la empresa quiera acogerse a alguno de los otros tipos de contrato para los que se han previsto cláusulas especiales que habrá que añadir al contrato ordinario.

3.2.2.- Contratos indefinidos con cláusulas específicas, que varían según el trabajador contratado y que conceden un incentivo a la empresa.

La legislación laboral prevé una serie de posibles situaciones en las que a los trabajadores se les puede hacer un contrato indefinido, si bien, se trata de supuestos en los que se dan algunas condiciones o situaciones de los trabajadores especiales que deben de figurar claramente especificadas en el contrato.

A través de estos se incentiva la contratación indefinida d determinados colectivos concediendo a las empresas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social o una subvención, por cada trabajador indefinido contratado. Estos incentivos se aplican a:

- Por contratar determinados colectivos (mujeres víctimas de violencia de género o doméstica, personas con la condición de víctimas del terrorismo acreditada trabajadores en situación de exclusión social, personas con una discapacidad igual o superior al 33% o una incapacidad permanente) y parados de larga duración entre otros.
- Por transformar ciertos contratos temporales en indefinidos.

3.2.3.- Fijo discontinuo.

El contrato fijo discontinuo es una modalidad de contrato que está pensado para cubrir puestos de trabajo que no tienen actividad todo el año y que tienen unos picos de actividad estables y cíclicos. Donde suele ser más frecuente este tipo de contratos es en la hostelería en zonas donde el turismo sufre un fuerte aumento en primavera y verano y un grave descenso durante los meses invernales.

En esta modalidad de contrato, el trabajador tiene un contrato indefinido, pero en el que solo trabaja mientras dura la actividad que realiza, y cuando no está trabajando, cobra la

prestación por desempleo. Por ejemplo, si trabaja durante nueve meses, los otros tres meses del año cobrará el paro.

Otro beneficio que implica este tipo de contrato es el derecho de volver a ser llamado. Cuando un trabajador tiene un contrato fijo discontinuo tiene la seguridad de que cuando se reanude la actividad volverá a ser llamado. Es una modalidad de contrato que ofrece cierta estabilidad al trabajador. Además, durante los meses de inactividad el trabajador puede buscar otro empleo o cobrar el paro.

Se concertará para la realización de trabajos:

- De naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- De prestación intermitente, o que tengan periodos de ejecución inciertos, determinados o indeterminados.

3.3.- Contratos de duración determinada o temporales.

Son contratos temporales o de duración determinada aquellos en los que el pacto contiene una indicación o determinación (precisa o aproximada) de cuánto tiempo va a durar la relación laboral.

Cada contrato de trabajo temporal responde entonces a una determinada finalidad, se crea ese tipo de contrato temporal por algo, y será en general un supuesto de fraude de ley celebrar ese tipo de contrato temporal cuando se haga con una finalidad distinta de las previstas en la normativa de cada clase de contrato temporal.

3.3.1.- Contrato temporal por circunstancias de la producción.

El contrato eventual por circunstancias de la producción está regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores:

“Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.” El contrato eventual está pensado para situaciones en las que se produce un incremento de actividad imprevisto y temporal en las empresas, en las que la plantilla habitual no es suficiente. **Se diferencia de los contratos fijos discontinuos en que con el eventual se trata de responder a situaciones que no pudieron ser previstas, es decir, que no son cíclicas.**

Se trata de responder a un incremento ocasional de la actividad, que no se puede atender con la plantilla habitual de la empresa y frente al cual tampoco es razonable la contratación con carácter fijo de los trabajadores necesarios para atenderlo.

La norma general es que este tipo de contrato podrá tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de un año contado a partir del momento en que se produzcan las causas, pero lo cierto es que el E.T. concede un cierto margen de regulación a través de los convenios colectivos.

Este contrato podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.

El contrato debe realizarse por escrito. Solo caben contratos verbales si la duración no supera las cuatro semanas. **Se deben señalar específicamente las causas que justifican la contratación eventual, sin que sea admisible utilizar conceptos genéricos o indeterminados.**

El contrato debe dejar clara cuál es la circunstancia de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que no se pueden atender con la plantilla habitual y que requieren esta contratación.

El contrato eventual termina cuando llega el plazo pactado. La empresa tiene la obligación de comunicarlo al trabajador, pero éste también lo puede recordar al empresario. En el caso de que llegue la fecha del fin del contrato y la empresa no comunique nada y el trabajador continúe en su puesto trabajando, se entiende que el contrato **se ha prorrogado de forma tácita hasta el plazo máximo que permite la ley y a partir de este, estaríamos ante un contrato indefinido.**

Como sucede en el resto de contratos temporales el trabajador/a tiene derecho a una indemnización por finalización del contrato. Actualmente el E.T. reconoce una indemnización que deberá recibir el trabajador depende de la fecha en la que se formalizó el contrato: 12 días por año.

La ley considera que son contratos indefinidos los contratos eventuales que se celebran en fraude de ley o aquellos que se prorrogan más allá del tiempo legalmente admitido. Por otro lado, existen una serie de bonificaciones para el empresario que convierta un contrato eventual en indefinido.

3.3.2.- Contrato temporal para sustitución de la persona trabajadora (interinidad).

Es un tipo de contrato temporal que se utiliza para sustituir a los trabajadores que tienen derecho a una reserva de su puesto de trabajo. Es decir, cuando una empresa tiene un trabajador que deja de prestar servicios temporalmente y tiene su puesto de trabajo reservado, puede contratar a otro trabajador para que lo sustituya.

Este tipo de contrato se puede realizar en los siguientes casos:

- 1.- Sustituir a un trabajador que tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- 2.- Cubrir temporalmente un puesto de trabajo que no ha sido cubierto, mientras dura el proceso de selección con el que se cubrirá definitivamente.
- 3.- Completar la jornada de un trabajador que ha reducido temporalmente su jornada de trabajo por cuidado de hijo.

Este contrato tiene que realizarse por escrito, indicando en el contrato el trabajador sustituido y el motivo por el que se le sustituye (*sustitución de don ***** por suspensión del contrato por permiso por matrimonio*) o el puesto de trabajo que se tiene que cubrir definitivamente (proceso de selección para la *cobertura del puesto de ******).

El contrato durará el tiempo que dure la ausencia del puesto de trabajo del trabajador sustituido, o el tiempo que dure el proceso de selección, sin que pueda superar los 3 meses, o el tiempo que indique la normativa específica en el caso de la Administración Pública.

El contrato de interinidad, será como regla general a jornada completa, salvo que el trabajador sustituido tuviese un contrato a tiempo parcial o que el puesto que se vaya a cubrir en el proceso de selección sea a tiempo parcial.

También puede ser a tiempo parcial cuando se contrata al trabajador para completar la jornada de un trabajador que ha reducido su jornada de trabajo de forma temporal, por cuidado de un familiar o un hijo.

Si se produce la causa de fin del contrato y el trabajador sigue prestando sus servicios, podrá reclamar que el contrato debe de ser considerado indefinido.

En la finalización de este tipo de contratos la legislación española establece que no se tiene derecho a una indemnización por fin de contrato, pero la jurisprudencia europea ha reconocido que a los trabajadores interinos se les tiene que indemnizar igual que a los trabajadores indefinidos, con una indemnización de 20 días por año. Esta jurisprudencia ya comienza a ser aplicada por algunos Juzgados y Tribunales españoles.

3.3.3.- Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Lo que se busca es animar a los empresarios a contratar a personas que tienen una formación teórica acreditable (estudios oficiales) pero que por carecer de experiencia práctica laboral tienen serias dificultades para encontrar su primer trabajo. Para fomentar que los empresarios prefieran contratar a estos trabajadores antes que a trabajadores con experiencia (más productivos desde el inicio de la relación laboral teóricamente) se permite que los trabajadores contratados en prácticas perciban una retribución inferior a la que tendría que recibir un trabajador al que se contratase con un contrato sin ser en prácticas.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

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

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.

Puede realizarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Se puede incorporar un periodo de prueba a estos contratos. No obstante, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.

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 un año 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.

3.3.4.- Contrato para la formación en alternancia.

El contrato para la en alternancia tiene como objetivo conseguir que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo, alternando la actividad laboral retribuida con la actividad formativa recibida en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Requisitos para poder firmar este contrato:

Límite de edad: Con carácter general con personas de hasta 30 años.

Carecer de una cualificación profesional reconocida, para poder formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Se podrá realizar vinculado a estudios de FP o universitarios con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

No haber desempeñado antes ese puesto de trabajo en la misma empresa por un tiempo superior a 6 meses.

Duración: Mínimo 3 meses – máximo 2 años. Sólo podrá celebrarse un contrato de este tipo por cada Ciclo Formativo, titulación universitaria o certificado de profesionalidad.

Formación: La actividad laboral deberá estar relacionada con la formación, integrada dentro de un programa de formación elaborado entre la empresa y el centro de formación, y debe justificarse al finalizar el contrato.

Jornada: El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no siendo superior al 60% el primer año, o al 85% durante el segundo año. **No podrán** realizar horas extraordinarias ni complementarias, ni trabajos nocturnos o a turnos.

Salario: Se fijará en relación al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo. No podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

No puede establecerse periodo de prueba.

3.4.- Contrato de relevo

Es el contrato que se celebra para sustituir parcialmente a la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial anticipada. El trabajador debe estar inscrito como desempleado en la oficina de empleo, o tener un contrato temporal.

Puede ser a jornada completa o parcial, pero siempre como mínimo la jornada debe ser igual a la reducción de jornada del trabajador sustituido (si la jubilación parcial es de 18 horas, el nuevo contrato tendrá que ser de 18 o más, pero nunca menos de 18)

El horario puede ser para completar el horario del trabajador sustituido o puede coincidir con este en el mismo horario.

3.5.- Contrato a tiempo parcial

Es el contrato que se celebra para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

4. Anexos y cláusulas.

4.1.- Período de prueba.

Se trata de un periodo de tiempo, pactado y de obligatoria constancia en el documento escrito, por el que tanto trabajador como empresa disponen para decidir durante ese tiempo si se cumplen sus expectativas respecto al trabajo o a las habilidades y capacidades del trabajador. Un tiempo para ponerse mutuamente “a prueba”.

Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, deberán fijarlo obligatoriamente por escrito en el contrato de tal modo que si no se hace contrato escrito no lo habrá o si no figura en el documento, aunque se hubiese acordado de palabra no existirá período de prueba.

Se sujetará a los siguientes límites legales impuestos por el E.T.:

1.- Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, o dos meses para el resto de los trabajadores.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

En el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, el periodo de prueba será de un año en todo caso.

2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

3.- El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

4.- Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, ya que se supone que el empresario ya sabe o ha podido comprobar si el trabajador se ajusta a sus necesidades por lo que tal periodo de prueba sería absolutamente innecesario.

4.2.- Otros posibles pactos.

Además del periodo de prueba puede haber casos en los que a la empresa le interesa incluir en el contrato de trabajo algunas otras cláusulas especiales sobre determinadas cuestiones, esos pactos deberán de estar también por escrito y se pueden referir a la obligación de permanencia en la empresa del trabajador.

4.2.1.- Pacto de Plena Dedicación o exclusividad (durante la vida del contrato).

Compromiso del trabajador de desplegar su actividad laboral en exclusiva para la empresa que le tiene contratado y para ninguna otra. En virtud de este pacto de exclusividad el trabajador no puede prestar servicios o llevar a cabo actividad económica o profesional en ninguna empresa con independencia de su objeto o actividad. El pacto de plena dedicación es lícito siempre que comporte una compensación económica expresa a favor del trabajador, sin perjuicio de la facultad de rescisión que al trabajador reconoce en el apartado 3 del artículo 21 ET avisando con 30 días y perdiendo la compensación económica que se hubiere pactado.

4.2.2.- Pacto de no competencia una vez extinguido el contrato.

Puede pactarse también limitar al trabajador la posibilidad de concurrir con la actividad de la empresa *"después de extinguido el contrato de trabajo"*, en cuyo caso el pacto que se alcanza y la retribución que se establece *"compensa"* la limitación de acceso futuro al mercado laboral, teniendo este pacto su fundamento en un *"efectivo interés industrial o comercial"* de la empresa que pida ese pacto en sus contratos.

4.2.3.- Pacto de permanencia mínima en la empresa.

En el apartado 4 del Art. 21 del E.T. se establece una excepción a la posibilidad de que el trabajador pueda rescindir unilateralmente su relación laboral; diciendo:

"...Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios..."

Se trata por tanto de la posibilidad de pactar que a cambio de una formación especial que el trabajador recibirá en la empresa se comprometa a estar en esa empresa un determinado período de tiempo para que esa formación revierta o beneficie a la empresa que se la ofrece y no a otras empresas del mismo sector y que pueden ser competencia de la primera.

5. Contratación de las Empresas de Trabajo Temporal.

Una ETT es una empresa que tiene como objeto proveer a otras empresas de trabajadores en aquellos casos en que las empresas que se los piden podrían contratarlos ellas mediante un contrato de trabajo temporal, de ahí el nombre de estas, (E.T.T.). Se podría decir, simplificando, que son empresa que contratan a trabajadores para prestárselos temporalmente a otras empresas que se los piden. De esta forma la empresa que pide al trabajador, que se llama empresa usuaria, no tiene ni que buscarlos o elegirlos, ni que contratarlo laboralmente ya que esa función de buscar al más adecuado para las necesidades de la empresa usuaria y de contratarlo y pagarle el salario la realiza la ETT. La EET cobra por ello.

La ETT debe abonar el mismo salario a sus trabajadores “en misión” (mandados a trabajar a la empresa cliente) que el que cobren los trabajadores del mismo puesto en la empresa cliente.

La ETT se encarga de la contratación, abono del salario, pago de la Seguridad Social etc., pero en cuanto a las instrucciones que se pueden dar al trabajador sobre cómo hacer el trabajo es lógico que estas correspondan darlas a la empresa usuaria (pese a no ser realmente la empresa contratante del trabajador) ya que es la empresa en la que este realiza efectivamente su actividad laboral. No obstante, ante el incumplimiento de estas instrucciones, la potestad de sancionar reside en la ETT.



Entre el trabajador y la ETT existe una relación puramente laboral que nace del contrato de trabajo, mientras que entre la ETT y la empresa usuaria existe una relación puramente mercantil que nace del llamado CPD o (Contrato de puesta a disposición), y entre la Empresa usuaria y el trabajador no existe ninguna relación contractual, sino que su obligación de trabajar en ella y cumplir sus instrucciones nace de su contrato de trabajo que está expresamente vinculado al CPD.

6. El trabajo a distancia

La Ley 10/2021 de trabajo a distancia define y distingue entre trabajo a distancia y teletrabajo.

Trabajo a distancia: Es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforma a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo: Es una modalidad del trabajo a distancia, donde lo determinante es el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Las personas que realizan este tipo de trabajo tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales.

El trabajo a distancia requiere de un acuerdo por escrito, que podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o hacerse posteriormente, pero siempre antes de iniciar este tipo de trabajo.

Contenido mínimo del acuerdo:

Inventario de medios, equipos y herramientas, tanto consumibles como elementos muebles, y vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para el pago.
Horario de trabajo y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
Medios de control empresarial de la actividad.
Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

7. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo o jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo" ya que la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar su servicio", mientras que el "horario" fija la hora de entrada y la salida o lo que es lo mismo, la distribución de las horas de la jornada a lo largo del día.

Jornada ordinaria de trabajo:

El número de horas diarias, semanales, mensuales o en cómputo anual que debe el trabajador prestar sus servicios a la empresa constituye la llamada jornada de trabajo. La distribución diaria de las horas que constituyen la jornada de trabajo se denomina horario de trabajo.

De acuerdo con el E.T y su artículo 34 la duración de la jornada pactada entre empresario y trabajador ha de atenerse a estos principios:

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los Convenios Colectivos o en los contratos de trabajo individuales.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Se observa que es el año el módulo que aparece como la unidad de cómputo de la jornada, siendo la semana un módulo de distribución de la total duración anual del tiempo de trabajo efectivo ordinario. Esto se debe a la necesidad de que la distribución del tiempo de trabajo esté por un lado limitada de forma legal y por otro exista cierta flexibilidad para que el empresario pueda organizar en su empresa el tiempo de trabajo, eso sí, siempre que se cumplan los límites legales establecidos. De esta manera podrá haber semanas del año en que se trabajen más de 40 horas siempre que existan otras en que se trabajen menos, de tal forma que la “media anual” no sobrepase las 40.

De hecho, establece el ET que, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución ha de respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Además de esta limitación genérica sobre el total de horas semanales de promedio anual, se establecen otros límites dentro de los que se habrá de conformar la duración de la jornada y el horario:

- **Horas de trabajo diarias:**

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a 9 diarias, salvo que, por convenio colectivo, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (12 horas).

Los menores de 18 años no pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empresarios, las horas realizadas con cada uno de ellos.

- **Descansos diarios, entre jornadas y semanales:**

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 horas 30 minutos, los trabajadores menores de 18 años, tendrán un período de descanso de una duración mínima de 30 minutos.

Los trabajadores tendrán derecho a un **descanso mínimo semanal** de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Este descanso es acumulable en dos

períodos, de tal forma que se pueden trabajar 11 días seguidos siempre que luego se tengan tres días completos de descanso continuado.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

8. Horario de trabajo y formas especiales de organización del trabajo.

El horario de trabajo es la distribución de los períodos de trabajo y de descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo. Dentro del horario de trabajo se pueden señalar las siguientes formas:

a) Horario rígido y horario flexible.

El horario rígido es aquel en el que los trabajadores deben acceder y permanecer en sus puestos de trabajo desde la hora fijada de inicio hasta la prevista para la terminación, en estos casos, son fundamentales las normas de puntualidad.

El horario flexible es aquel que permite un mayor margen de flexibilidad para los trabajadores, dentro de unos límites predeterminados del momento de entrada y de salida al trabajo (que suelen ser móviles) y de un tiempo común mayoritario a todos los trabajadores.

b) Jornada partida y jornada continuada.

Por jornada partida se entiende que es aquella que tiene interrupciones dentro de la misma. A diferencia de la jornada continua que es aquella que no tiene interrupciones dentro de la misma.

c) Trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo implicando que los trabajadores han de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinados de días o de semanas.

Cuando se trate de empresas con procesos productivos ininterrumpidos (durante las 24 horas del día), los turnos deberán ser rotatorios, de manera que ningún trabajador preste sus servicios en el turno de noche más de 2 semanas consecutivas. No obstante, cabe la adscripción voluntaria del trabajador al turno de noche de forma permanente o por períodos superiores a 2 semanas.

d) Trabajo nocturno.

El E.T. define al trabajo nocturno como aquel que se realiza entre las 22.00 y las 06.00 de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Asimismo, dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considera trabajador nocturno, a aquel que realice normalmente una parte no inferior de 3 horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno, así como aquel que se prevea que puede realizar en período nocturno, una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Las horas de trabajo que se realizan en período nocturno tienen una retribución especial de incremento. Este incremento respecto a las horas de trabajo que no son nocturnas será conforme con lo que se haya establecido en la negociación colectiva (convenio colectivo), salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de dicha característica. Los menores de edad tienen prohibido realizar trabajo nocturno.

e) Jornadas especiales de trabajo.

Se llaman jornadas especiales de trabajo a aquellas que difieren en algún aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada.

El Art. 34.7 del ET establece que el Gobierno podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran. Algunos de los supuestos específicamente regulados son trabajos en el campo, empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios, comercio y hostelería, etc.

9. Reducciones de la jornada.

Se trata de supuestos en los que el trabajador puede solicitar y obtener, ante determinados supuestos, una reducción de las horas de su jornada laboral. El ET contiene una serie de supuestos en los que el trabajador/a tiene derecho a la reducción de su jornada.

a) Reducción de la jornada laboral por motivos familiares:

Reducción de la jornada de las trabajadoras por **lactancia** de un hijo menor de nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de **nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados** a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores tendrán también derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

Por razones de **guarda legal** quien tenga a su cuidado directo algún menor.

Quien se encargue del **cuidado directo de un familiar**, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

b) Reducción de la jornada laboral por violencia de género:

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para su protección o para su asistencia social integral, a la reducción de jornada con disminución proporcional del salario, adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible o a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

10. Las fiestas laborales.

Las fiestas laborales son los días festivos que todo trabajador tiene derecho a disfrutar. Se asimilan al descanso semanal en lo referente a su obligatoriedad y retribución, por lo que esos días no se trabaja y se cobran igual. La regulación de las mismas se contiene en el Art. 37.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las características de las fiestas laborales son las siguientes:

- Se fijan anualmente.
- Tienen carácter retribuido y no recuperable.
- No pueden exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán de carácter local.
- Serán fiestas de carácter nacional (y no se pueden trasladar a otro día) las de: Natividad del Señor, 25 de diciembre, Año nuevo, 1 de enero, Fiesta del trabajo, 1 de mayo, Fiesta Nacional de España, 12 de octubre.

11. Permisos retribuidos.

Se trata de supuestos en los que el trabajador, previo aviso y justificación posterior a la empresa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

Por **matrimonio**, quince días naturales.

Por **nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento.

Por **cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, (comprendido el ejercicio del sufragio activo votar que no es un deber sin un derecho) y por el tiempo indispensable.

Por **traslado de domicilio** (mudanza), un día.

Los **representantes sindicales** que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.

Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El desempeño de la **función de jurado** tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

12. Las vacaciones anuales.

EL Estatuto de los trabajadores en su artículo 38 recoge cómo deben ser las vacaciones de los trabajadores.

“ET Art. 38. Vacaciones anuales.

*1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el **pactado en convenio colectivo o contrato individual**. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.”*

Todos los trabajadores tienen derecho a un periodo de descanso vacacional anual como mínimo de 30 días y este periodo será retribuido.

La duración mínima de los 30 días naturales ha de reducirse proporcionalmente en el supuesto de aquellos trabajadores que no hayan prestado servicios a lo largo de todo el año anterior.

El tiempo total de las vacaciones se puede repartir en distintos periodos. El fraccionamiento de las vacaciones exige el acuerdo de las partes, es decir, del trabajador y del empresario.

Por lo que respecta a la fijación del período de disfrute de las vacaciones, el Art. 38.2 del ET señala que: “el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.” Es decir, el momento de disfrute de las vacaciones será acordado entre las partes y en caso de ser incapaces de alcanzar ese acuerdo lo determinará un juez.

Con la finalidad de establecer en las empresas el periodo de disfrute de vacaciones de todos sus trabajadores, y para que no sea necesario que cierren su actividad, se establece la fijación del llamado “calendario de vacaciones”. Así, dispone el art. 38.3. del ET, que ha de fijarse en cada empresa y que el trabajador debe conocer las fechas que le corresponden 2 meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Por último, lo que se refiere al disfrute indicar también que los Tribunales han reiterado de manera constante que **el periodo de disfrute no puede iniciarse nunca en día festivo o inhábil**. Asimismo, y por lo que se refiere al cómputo del periodo de vacaciones, los tribunales también han señalado que **el cómputo de los días inhábiles dentro del periodo de vacaciones dependerá de si la duración de las mismas está fijada en días naturales o días hábiles**. En el primer caso sí computarán los días festivos a efectos de la duración de las vacaciones y en el segundo caso no.

13. Las Horas extraordinarias.

Son horas extraordinarias todas aquellas que se realicen por encima de la duración de la jornada ordinaria de trabajo. El régimen de las horas extraordinarias aparece regulado en el Art. 35 del ET. Los elementos esenciales de la regulación laboral de las horas extraordinarias son los siguientes:

- a) Su realización es de carácter voluntario, salvo pacto individual o colectivo (en este caso, si son forzosas y el trabajador se niega a realizarlas, podrá ser sancionado, puesto que está incumpliendo el poder de dirección del empresario).
- b) Se prohíbe, en general, su realización durante el período nocturno, salvo en aquellas actividades especiales, que estén debidamente especificadas y autorizadas.
- c) Se prohíbe su realización a los menores de 18 años.

Las horas extraordinarias se pueden clasificar en **estructurales y de fuerza mayor**

Las Horas extraordinarias estructurales son aquellas que se efectúan por las siguientes causas de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, tales como: Pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno.

Las Horas extraordinarias por fuerza mayor son las que se realizan por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Su realización es obligatoria por el trabajador. Y se caracterizan por que **no se tienen en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias**.

La regulación legal sobre las extraordinarias que se pueden realizar comprende los siguientes puntos importantes:

- a) O bien se pagan o se abonarán con descanso equivalente.
- b) Si se pagan, la cantidad a recibir por cada hora, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.
- c) El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.
- d) No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las de fuerza mayor.