

# UT 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

## PARTE A: EL CONTRATO DE TRABAJO

1. Elementos del contrato de trabajo
2. La capacidad para contratar
3. Trámites de contratación
4. La forma del contrato de trabajo
5. El contenido del contrato
6. El periodo de prueba

## PARTE B: TIPOS DE CONTRATO

1. Contratos indefinidos
2. Contratos temporales
3. Conversión del contrato temporal en indefinido
4. Contratos formativos
5. Otras modalidades de contratos
6. Empresas de trabajo temporal

# EVALUACIÓN CONOCIMIENTOS PREVIOS

- ¿Pueden trabajar los menores de edad?
- ¿Puede una persona extranjera trabajar en España legalmente?
- ¿Todos los contratos de trabajo deben celebrarse por escrito?
- ¿Qué sabes sobre el periodo de prueba? ¿tiene el trabajador los mismos derechos?
- ¿Qué tipos de contratos de trabajo conoces?



# PARTE A: EL CONTRATO DE TRABAJO

## ¿Qué es el contrato de trabajo?

- El contrato de trabajo crea un **vínculo** entre el trabajador y el empresario.
- El contrato de trabajo es una de las principales **fuentes del Derecho Laboral**.

**DEFINICIÓN:** es un **acuerdo** entre el empresario y el trabajador, por el cual el **trabajador se compromete a prestar un servicio** de forma voluntaria, personal y por cuenta ajena, bajo la dirección y organización del empresario **a cambio de un salario**.



# 1. ELEMENTOS DEL CONTRATO

En todos los contratos podemos encontrar 3 elementos esenciales y la falta de alguno de ellos supone la nulidad del contrato.

Estos elementos son:

- ☐ **El consentimiento:** significa que ambas partes deben mostrar su **voluntad de celebrar el contrato.**
- ☐ **El objeto:** es la **actividad retribuida** del trabajador.
- ☐ **La causa:** es el **intercambio** de los frutos del trabajo por un salario.

## 2. LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

A. Trabajador  
B. Empresario

**A. EL TRABAJADOR:** debe ser persona física y cumplir 2 requisitos:

### EDAD

Podrán celebrar un contrato:

- Los **mayores de 18 años**.
- Los **mayores de 16 años emancipados legalmente** (por matrimonio, autorización padres, o concesión judicial).
- Los **mayores de 16 años no emancipados** pero cuenten **con la autorización** de sus padres.
- Excepcionalmente, **los menores de 16 años** para participar en espectáculos públicos.
  - Para ello, necesitan la **autorización** de los padres y de la Autoridad Laboral.
  - Y siempre que el trabajo **no perjudique** a su salud ni a su formación.

### NACIONALIDAD

Podrán celebrar un contrato:

- **Ciudadanos comunitarios de la U.E.:** sin necesidad de que se les exija un permiso, gracias a existir el **Dº de libre circulación** de trabajadores dentro de la U.E.
- **Ciudadanos extracomunitarios:** si deben acreditar un permiso de trabajo.

Los **menores de 18 años NO** podrán **realizar** trabajos nocturnos, peligrosos, insalubres, ni horas extras. 5

## B. EL EMPRESARIO

### EDAD y NACIONALIDAD

#### ➤ EDAD:

- Mayor de edad
- Mayor de 16 años **emancipado legalmente**
- Mayor de 16 años con **representante legal**.

#### ➤ NACIONALIDAD:

- Podrá ser todo **ciudadano comunitario**.
- Y si es **extracomunitario**, necesitará un permiso de la Autoridad Laboral.

### PERSONA FÍSICA O JURÍDICA

A diferencia del trabajador, el empresario podrá ser:

➤ Personal física: empresario individual autónomo.

➤ Personal jurídica, como:

- Sociedad Limitada o Anónima.
- Comunidad de bienes (ej: una comunidad de vecinos donde se comparten unos bienes y se contrata a un trabajador para el servicio de limpieza).

### 3. TRÁMITES DE CONTRATACIÓN

Cuando se contrata a un trabajador, el **empresario debe llevar a cabo** los siguientes trámites de contratación:

- ☐ **Afiliar al trabajador a la Seguridad Social** si es la primera vez que trabaja.
- ☐ **Dar de alta al trabajador en la Seguridad Social** desde el primer día de trabajo.
  - La Tesorería de la SS suele enviar un mensaje al móvil con la fecha de alta y baja.
- ☐ **Comunicar** la contratación **al SEPE** (Servicio Público de Empleo).
- ☐ **Cotizar** en nombre del trabajador a la Seguridad Social.

## 4.LA FORMA DEL CONTRATO

- ❑ El contrato de trabajo puede celebrarse de **forma escrita o verbal**; **aunque** cualquiera de las partes puede exigir su forma escrita.
- ❑ Sin embargo, lo cierto es que actualmente la **ley exige** que se celebren **por escrito todos los contratos de trabajo** a excepción del:
  - C. indefinido ordinario a tiempo completo
  - C. eventual por circunstancias de la producción que sea inferior a 4 semanas.✓ Estos 2 tipos de contrato si se podrán celebrar de forma verbal.
- ❑ **PRESUNCIÓN C. INDEFINIDO:** En el caso de que se celebre un **contrato que exija la forma escrita y ésta no se lleve a cabo**, con la finalidad de proteger al trabajador, se presumirá que el contrato es indefinido a jornada completa, salvo se demuestre lo contrario.



## 5. EL CONTENIDO DEL CONTRATO

La información que debe aparecer en el contrato es la siguiente:

- **Identificación** de las partes
- **Grupo profesional** al que se pertenece y nombre del **puesto de trabajo**.
- **Lugar** donde se realiza el trabajo
- **Jornada y horario** de trabajo
- **Duración** del contrato
- **Retribución** (reflejará el salario bruto diario, mensual o anual)
- Duración de las **vacaciones** anuales
- **Convenio Colectivo** que regula la relación laboral
- **Plazo de preaviso** que deben respetar las partes en caso de extinguir el contrato.
- Voluntad de realizar **horas extras**
- Duración del **periodo de prueba** si se pactase
- **Fecha y lugar** donde se celebra el contrato
- **Firma** de las partes

Cuando **no figuren datos** como la jornada, retribución o duración de vacaciones, en el mismo contrato se indicará a qué **Convenio Colectivo** hay que acudir para conocerlos.

# CLÁUSULAS CONTRACTUALES

A continuación se muestran otras cláusulas contractuales que el empresario puede imponer al trabajador. Relaciona cada cláusula con su definición.

## CLÁUSULAS

1. **Confidencialidad**
2. **No competencia después de haberse extinguido el contrato**
3. **Plena dedicación**
4. **Permanencia**
5. **Polivalencia funcional**

## DEFINICIONES

- A. el trabajador se compromete a **no trabajar para una empresa de la competencia una vez finalizado el contrato.**
- B. el trabajador se compromete a **dedicarse exclusivamente a la empresa que le contrata.**
- C. el trabajador se compromete a **realizar funciones de más de un grupo profesional.**
- D. el trabajador se compromete a mantener **en secreto la información** sobre la empresa.
- E. el trabajador se compromete a **prestar sus servicios durante el tiempo establecido.**

# TIPOS DE CLÁUSULAS CONTRACTUALES

El empresario puede imponer otras cláusulas en el contrato para determinar las obligaciones del trabajador.

- ❑ **Confidencialidad:** el trabajador se compromete a mantener **en secreto la información** sobre la empresa.
- ❑ **No competencia después de haberse extinguido el contrato:** el trabajador se compromete a **no trabajar para una empresa de la competencia una vez finalizado el contrato** (durante como máximo 2 años) **y** a cambio recibirá una **compensación económica**.
- ❑ **Plena dedicación:** el trabajador se compromete a **dedicarse exclusivamente a la empresa que le contrata**.
- ❑ **Permanencia:** el trabajador se compromete a **prestar sus servicios durante el tiempo establecido**, (no pudiendo ser superior a 2 años), y en el caso que el trabajador **abandone antes**, tendría que **indemnizar** a la empresa.
  - Este pacto se suscribe cuando el trabajador recibe una formación especializada a cargo de la empresa, por lo que ésta quiere retenerlo por un tiempo con el fin de amortizar el dinero invertido en su formación.
- ❑ **Polivalencia funcional:** el trabajador se compromete a **realizar funciones de más de un grupo profesional**, aunque quedará clasificado en aquel grupo en el que desempeñe las funciones durante más tiempo.



Asimismo, se pueden incluir otras cláusulas que se **ajusten a la ley**; y en el caso de **no serlo**, se entenderán por no puestas y el trabajador **no estará obligado a cumplirlas**. Estas cláusulas nulas quedarán sin ningún efecto, pero el contrato seguirá vigente.

## 6. EL PERIODO DE PRUEBA

- A. Concepto
- B. Características
- C. Duración
- D. Interrupción

### A. CONCEPTO DEL PERIODO DE PRUEBA

En una entrevista de trabajo, cualquiera puede engañar al empresario y dar la impresión de tener unas cualidades que no se poseen.

El periodo de prueba puede ser beneficioso para:

- **El empresario** ya que puede **verificar si el trabajador está capacitado para el trabajo** para el que ha sido contratado.
- **El trabajador** ya que puede **comprobar si le convencen las condiciones de trabajo**.



## B. CARACTERÍSTICAS DEL PERIODO DEL PRUEBA

- ❑ Por escrito: su forma es por escrito **obligatoriamente en el contrato.**
- ❑ Se tienen los mismos derechos: durante el p.p. se tendrán los mismos **derechos** que el resto de la plantilla, se percibe el **salario** correspondiente al puesto de trabajo, está dado de **alta en la SS**, y computa a efectos de **antigüedad.**
- ❑ Rescindir el contrato sin causa: durante el p.p., cualquiera de las partes puede extinguir el contrato sin necesidad de alegar una causa justa, ni tener que preavisar con antelación, ni tener que pagar una indemnización, pero **sí el salario de los días trabajados.**
- ❑ No otro p.p.: no podrá pactarse otro p.p. **cuando el trabajador ya haya desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la misma empresa**, bajo cualquier tipo de contrato.

## C. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

La duración será la que establezca el **Convenio Colectivo**, y en su defecto será:

- ☐ Para los **técnicos titulados** (grado medio y superior): máximo 6 meses.
- ☐ Para el **resto de trabajadores**: máximo 2 meses.
- ☐ En los **contratos de prácticas**:
  - Para los titulados de grado superior: máximo 2 meses.
  - Para los titulados de grado medio: máximo 1 mes.
- ☐ En los **contratos temporales de hasta 6 meses**: máximo 1 mes.



## D. INTERRUPCIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

- ☐ Se podrá interrumpir el cómputo del periodo de prueba debido a:
  - Incapacidad temporal
  - Maternidad o paternidad o adopción de un hijo
  - Riesgo durante el embarazo o la lactancia
- ☐ Pero para que se pueda interrumpir por estas situaciones, se debe haber así **pactado en el contrato de trabajo o se establezca en el Convenio Colectivo.**



# PARTE B: TIPOS DE CONTRATOS

TIPOS DE CONTRATOS	
INDEFINIDOS	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ordinario</li><li>▪ Fijo discontinuo</li></ul>
TEMPORALES	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ De obra o servicio</li><li>▪ Eventual por circunstancias de la producción</li><li>▪ De interinidad</li></ul>
FORMATIVOS	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ En prácticas</li><li>▪ Para la formación y aprendizaje</li></ul>
OTROS TIPOS DE CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Parcial</li><li>▪ Relevo</li><li>▪ A distancia y teletrabajo</li></ul>

- Indefinido: son los que **no** están **limitados** en el **tiempo**.
- Temporal: son los que **sí** están **limitados** en el **tiempo**.



# 1. LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

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

Los contratos indefinidos más usuales son:

- A. C. indefinido ordinario
- B. C. fijo discontinuo

## C. INDEFINIDO ORDINARIO

**Finalidad:** se contrata a un trabajador para cubrir una **necesidad permanente en la empresa**.

- Se puede realizar tanto a **tiempo completo** como a tiempo **parcial**.
- Se puede realizar de forma **escrita o verbal**.

## C. FIJO DISCONTINUO

- ❑ **Finalidad:** contratar a trabajadores para cubrir la necesidad de un **incremento normal de un trabajo cíclico**.
  - Se **combinan periodos de trabajo con periodos de inactividad** que se repiten periódicamente todos los años, pero manteniendo siempre el vínculo entre empresa y trabajador.
  - **No se conoce la fecha exacta de volver al trabajo** cada año por razones de estacionalidad o climatológicas.
  - **Ejemplos** de sectores que emplean este tipo de contrato son: la agricultura, la hostelería, los deportes de temporada.
  - **Obligación de llamamiento:** El empresario tiene la obligación de volver a llamar al trabajador cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado el trabajador se entiende que se ha despedido y habrá que indemnizarle.
- ❑ **Forma:** obligatoriamente por escrito en el **modelo oficial del SEPE**.
- ❑ **Diferencia con el C. eventual por circunstancias de la producción:** el **incremento** del trabajo es de **carácter extraordinario** y no responde a necesidades **cíclicas**.

## 2. LOS CONTRATOS TEMPORALES

- Son aquellos que tienen **fijada la fecha de finalización** del contrato.
- Los contratos temporales deben celebrarse **para cubrir necesidades temporales de la empresa.**
- Los contratos temporales son:
  - A. C. por obra o servicio
  - B. C. eventual por circunstancias de la producción
  - C. C. de interinidad

# A: C. DE OBRA O SERVICIO

❑ **Finalidad:** realizar una obra o servicio concreto **independiente de la actividad normal de la empresa y** cuya **fecha de finalización es incierta** (cuando se acaba la obra o servicio causa del contrato).

## ❑ **Ejemplos:**

- ✓ Una guardería contrata a un albañil para reformar los aseos del colegio.
- ✓ Una empresa de productos agrícolas contrata a un traductor durante 1 mes para poder atender a unos clientes rusos.
- ✓ Una tienda de ropa contrata a un informático para que le haga la página web.
- ✗ Una guardería no puede contratar con c.eventual a una persona para que cuide a niños, pues esa es la actividad normal de la empresa.

## B: C. EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

❑ **Finalidad:** atender los incrementos de trabajo de la empresa por alguno de los siguientes motivos:

- Por acumulación de tareas
- Exceso de pedidos
- Por circunstancias del mercado.

❑ **Ejemplos:**

- Las vacaciones de los trabajadores de una empresa pueden suponer una acumulación de tareas, y para subsanar este problema se contrata a un trabajador.
- Un hotel necesita contratar a 5 trabajadores para reforzar la plantilla como consecuencia de la celebración de un congreso internacional de médicos en la ciudad.
- Una empresa ha recibido pedidos muy superiores a los propios de las fechas de octubre, y decide contratar a otra persona.
- Unos grandes almacenes contratan a varios trabajadores para reforzar la plantilla por incremento de ventas de Navidades.
- Un restaurante de playa contrata a 3 camareros para atender un incremento de clientes durante el verano.

❑ **Forma:** por escrito, salvo si la duración es inferior a 4 semanas que podrá ser verbal.

# C: C. DE INTERINIDAD

## Finalidad:

- **Sustituir a un trabajador** que tiene reservado el puesto de trabajo **mientras está** de baja por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, reducción de jornada, etc.
- **O cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección de candidatos** hasta que se elija a un trabajador de forma definitiva.

## Ejemplos:

- ✓ Se contrata a un trabajador para sustituir a otro que está de baja por enfermedad.
- ✓ Se contrata a un trabajador para sustituir a una empleada que está de baja por maternidad.
- ✓ En una empresa ha quedado una vacante de contable, contratan a una persona temporalmente hasta que encuentren al candidato definitivo.
- ✗ No se puede contratar mediante este contrato para sustituir a trabajadores que estén de vacaciones.



9,10



4



5,6,10

### 3. CONVERSIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL EN INDEFINIDO

En determinadas ocasiones el contrato temporal puede transformarse en contrato indefinido a tiempo completo, salvo que se demuestre lo contrario:

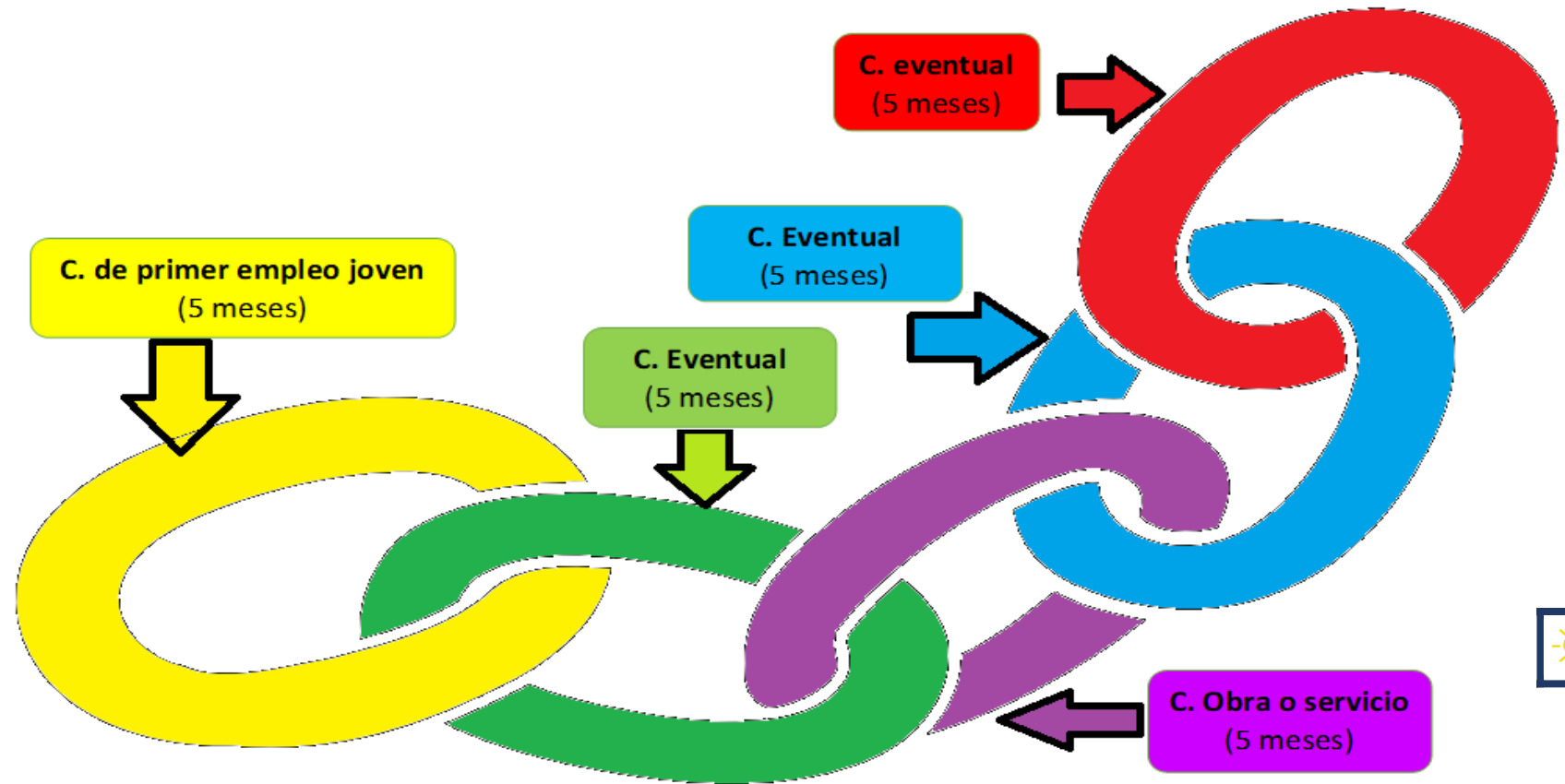
#### Estas situaciones son:

- Cuando **no** se da de **alta en la S.S.** al trabajador, o se haga con retraso.
- Cuando la forma **escrita** sea **perceptiva y no** se lleve a cabo.
- Cuando se produce **fraude de ley** en la contratación.
  - Por ejemplo, cuando se celebra un contrato temporal, pero la temporalidad del contrato no está justificada, pues realmente lo que se persigue es evitar la contratación indefinida.
- Cuando **se sigue trabajando** una vez **finalizada la duración de un contrato temporal**, sin que ninguna de las partes manifieste la voluntad de extinguir el contrato.
  - En este caso, se presumirá que existe voluntad tácita de seguir con la relación laboral indefinida.
- Cuando se **encaden contratos temporales**.

A continuación, estudiaremos el encadenamiento de contratos temporales

# ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

El encadenamiento de contratos temporales tiene lugar cuando el empresario contrata a un trabajador **utilizando fraudulentamente varios contratos temporales** para así **evitar** contratarlo de forma **indefinida**.





# Límite del encadenamiento de contratos temporales

Para limitar el abuso de contratos temporales, la normativa indica que los trabajadores adquirirán la condición de fijo cuando se den estas 3 condiciones al mismo tiempo:

- Hayan sido contratados durante **24 meses** en un periodo de 30 meses,
- para realizar el mismo puesto o distintos **puestos de trabajo**,
- ya sea en la **misma empresa** o grupos de empresas o a través de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal).

❑ Se excluyen de esta posible conversión por encadenamiento de C. temporales, los contratos: **formativos, de interinidad y relevo.**

❑ Acudir al SEPE: El trabajador puede acudir al SEPE para que verifique el encadenamiento de c.temporales y así **acreditar su condición de fijo** en la empresa.

## 4. LOS CONTRATOS FORMATIVOS

### LOS CONTRATOS FORMATIVOS SON:

C. EN PRÁCTICAS



C. PARA LA  
FORMACIÓN Y  
APRENDIZAJE

### FINALIDAD:

Los contratos formativos tienen como **finalidad fomentar el empleo de:**

- **Personas con formación pero sin experiencia laboral** (es decir tienen titulación académica pero no experiencia laboral)
- **Personas que carecen de formación profesional** (es decir no tienen ni titulación académica ni experiencia profesional)

## C. EN PRÁCTICAS

- ❑ **Finalidad:** otorgar al trabajador una **formación práctica adecuada al nivel de estudios cursados**.
- ❑ **Requisitos del trabajador:**
  - ❖ **Poseer un título** universitario o de formación profesional o un certificado de profesionalidad.
  - ❖ Que **no** hayan transcurrido **más de 5 años desde** la terminación de los **estudios** hasta la contratación.
- ❑ **Retribución:** será la  **fijada en el C.co**, sin que pueda ser inferior al:
  - **60%** del salario propio de ese puesto durante el **primer año**,
  - **y 75%** del salario propio de ese puesto durante el **segundo año**.
- ❑ **Acreditación:** se obtendrá un **certificado** donde conste la duración de las prácticas, el puesto ocupado y las tareas realizadas.

## C. PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

- ❑ **Finalidad:** otorgar al trabajador una **cualificación profesional** mediante la **combinación de una actividad retribuida en la empresa y una actividad formativa** (formación teórica).
- ❑ **Requisitos del trabajador:**
  - ❖ **Carecer de una titulación** de FP o universitaria, o certificado profesional para ese puesto de trabajo.
  - ❖ **Tener entre 16 y 25 años de edad.**
- ❑ **Acreditación:** el trabajador **obtendrá un título** de **F.P. de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad.**
- ❑ **Retribución:** el **salario** del trabajador será **proporcional al tiempo de trabajo efectivo**, de acuerdo con lo establecido en el C.co.
- ❑ **Jornada:** **no podrá realizar** horario nocturno, ni a turnos, ni horas extras, salvo por fuerza mayor. Ni jornada a tiempo parcial.

## 5. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS

- A. PARCIAL
- B. RELEVO
- C. A DISTANCIA

### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL



### CONTRATO DE RELEVO



### TRABAJO A DISTANCIA



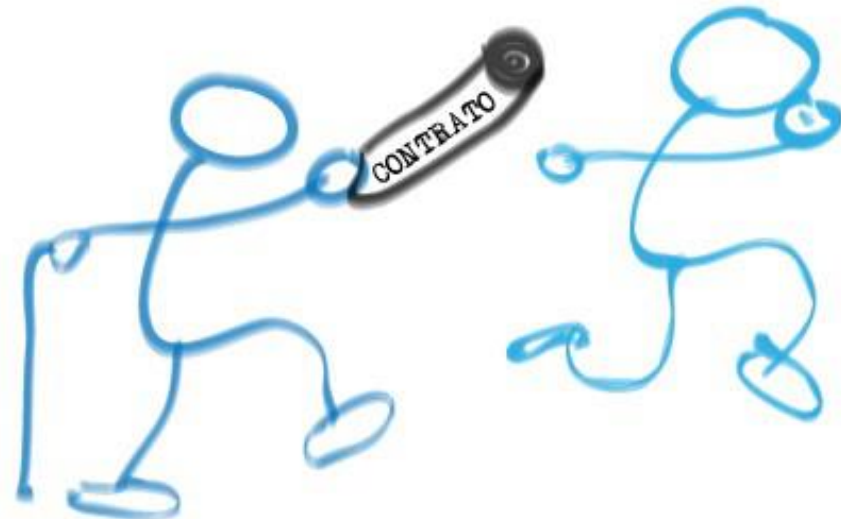
## A. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- **Finalidad:** realizar un **número de horas inferior** a las que realiza un trabajador comparable **a tiempo completo**.
- **Tipos de contrato que pueden celebrarse a tiempo parcial:** Todas las modalidades de contrato pueden celebrarse a tiempo parcial, **excepto** el **contrato de formación y aprendizaje** que siempre será a jornada completa.
- **No horas extras:** no podrán realizar horas extras, **salvo** para reparar siniestros y otros daños urgentes (**horas extras por fuerza mayor**).
- **Si horas complementarias:** si podrán realizar horas complementarias, **siempre** que la suma de todas las horas (ordinarias y complementarias) **no llegue a una jornada a tiempo completo**.



## B. CONTRATO DE RELEVO

- ❑ **Finalidad:** sustituir parcialmente a un trabajador que accede a la jubilación parcial y así completar la jornada que éste deja de realizar.
- ❑ **Características:** habrá 2 trabajadores:
  - **El relevado:** el trabajador que se **jubila** parcialmente y que reduce su jornada.
  - **El relevista:** el nuevo trabajador que **sustituye** al relevado durante las horas que deja de realizar.



## C. TRABAJO A DISTANCIA

❑ **Finalidad:** desempeñar la actividad laboral de manera habitual **en el domicilio del trabajo o en el lugar que el trabajador elija.**

❑ **Características:**

- **Escrito:** Debe acordarse por escrito.
- **Voluntario:** el trabajo a distancia es voluntario, por lo que **no puede ser impuesto** como una modificación sustancial de las condiciones del contrato. (Salvo que el C.co. establezca otra cosa).
- **Acuerdo:** Puede acordarse **al inicio** de la relación laboral **o posteriormente.**
- **Reversibilidad:** La decisión de trabajar a distancia será reversible tanto para trabajadores como empresario **en los términos que establezcan los C.co.**
- **Mismos derechos y retribución:** los trabajadores tienen los mismos derechos y retribución **que los trabajadores presenciales.**
- **Prevención de riesgos laborales:** los trabajadores estarán **protegidos** por la normativa de PRL.
- **Gastos:** el trabajador tendrá derecho a las **compensación de los gastos según indique el C.co.**
- **Equipos:** la **empresa dotará al trabajador** de las herramientas necesarias para trabajar.
- **Derecho a la intimidad y protección de datos:** se garantizarán según la normativa de protección de datos. **La empresa no podrá exigir:**
  - la **instalación de programas** en dispositivos que sean propiedad del trabajador.
  - La **utilización de los dispositivos** que sean propiedad del trabajador para desarrollar el trabajo a distancia.
- **Derecho a la desconexión digital:** la empresa debe garantizar la desconexión **durante los periodos de descanso.**





# DISCUSIÓN EN GRUPO: TRABAJO A DISTANCIA

**PARTE A:** Comenta las ventajas e inconvenientes del trabajo a distancia.

**VENTAJAS**

**INCONVENIENTES**

**PARTE B:** ¿Prefieres trabajar de forma presencial o telemática?



## 6. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

❑ **Finalidad:** La ETT contrata a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, llamadas empresas usuarias.

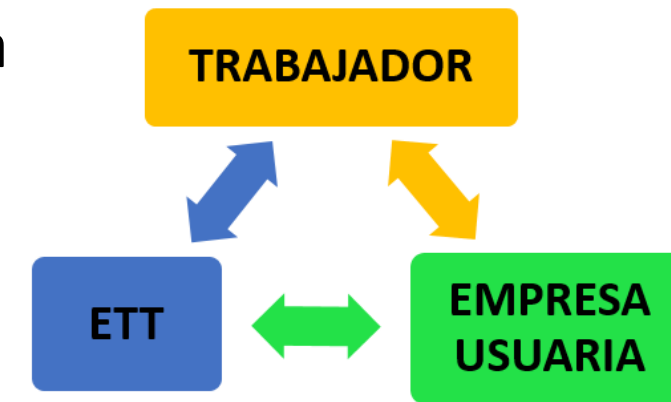
Por lo que el trabajador prestará su servicio en la empresa usuaria.

❑ **Triple relación entre:**

- ❖ Empresa de trabajo temporal (ETT)
- ❖ Empresa usuaria (EU)
- ❖ Trabajador

❑ **Contratos:**

- **Contrato mercantil de puesta a disposición:** La **ETT y la EU** firman un contrato de puesta a disposición, por el cual la ETT cede el trabajador a la EU.
  - La EU pagará a la ETT por este servicio.
- **Contrato laboral:** la **ETT y el trabajador** firman con contrato laboral **temporal o de formación o de prácticas.**



### EJEMPLOS ETT

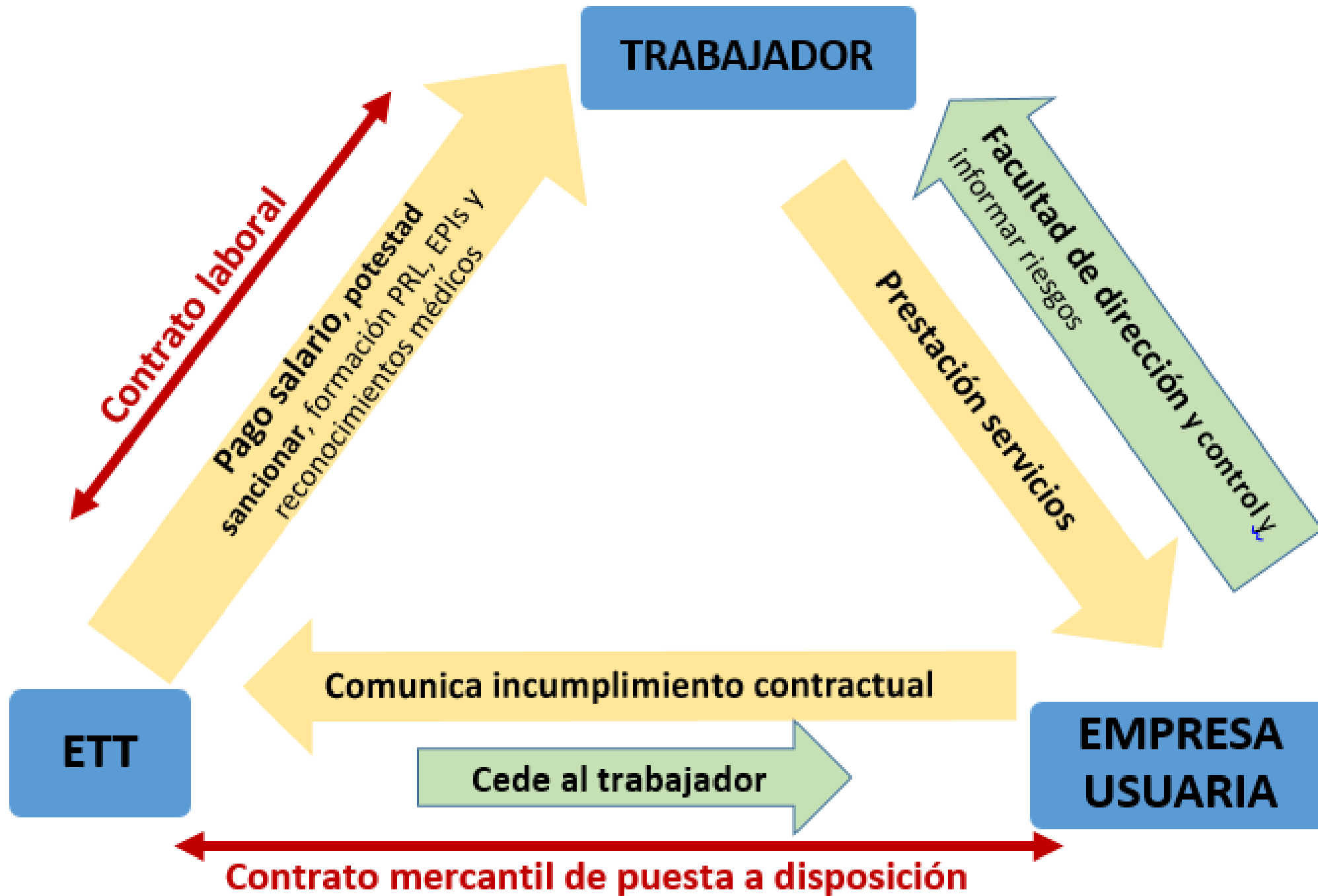


## COMPETENCIAS DE LA ETT

- **Salario:** La ETT **paga el salario** al trabajador.
- **Poder sancionador:** la ETT es quien **impone las sanciones** al trabajador.
- **PRL:** la ETT imparte la **formación** sobre Prevención Riesgos Laborales.
- **EPIs:** la ETT **entrega** los Equipos de Protección Individual al trabajador.
- **Reconocimientos médicos:** la ETT **realiza** los reconocimientos médicos **al trabajador**.

## COMPETENCIAS DE LA EU

- **Dirección:** la EU **dirige y controla** al trabajador.
- **Comunica incumplimientos:** si el trabajador comete una falta, la EU se lo **comunicará a la ETT**, para que ésta lo sancione.
- **Informar riesgos:** la EU **informa** sobre los riesgos laborales concretos del trabajo **al trabajador**.
- **Medidas prevención:** la EU **adopta** las medidas necesarias de prevención para controlar los riesgos laborales..



# ACTIVIDADES DEL LIBRO



## ❑ ACTIVIDADES

- 1º, 2º, 3º capacidad
- 4º, 5º contenido
- 7º periodo prueba, expt B
- 8º contratos
- 9º, 10º temporales
- 12º y 14º parcial
- 13º Relevé e interinidad
- 15º ET



### ERRATA NUMERACIÓN ACTIVIDADES LIBRO EN PAPEL

En el libro en papel hay una errata, ya que de la actividad 7 pasan a la 9, **saltándose así la 8.**

Por esta razón, todo alumno que tenga el libro en papel que busque si tiene la actividad número 8.

**Si no la tiene, volver a enumerar** correctamente las actividades a partir de la 7.



## ❑ SÍNTESIS

- 4º temporales
- 5º prácticas

❑ TEST DE REPASO: Todas; exp 10



## ❑ COMPRUEBA TU APRENDIZAJE

- 1º y 2º cláusulas
- 3º periodo prueba, expt E
- 4º parcial
- 5º c. obra
- 6º c. eventual
- 7º encadenamientos
- 8º y 9º Formación y prácticas
- 10 c. temporal
- 11º contratos
- 12º ETT