

UNIDAD 5

EL CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

OBJETIVOS



- Establecer los componentes necesarios para que se configure una relación laboral.
- Familiarizarse con la legislación laboral actual sobre la contratación.
- Identificar los elementos fundamentales de un contrato de trabajo.
- Conocer las distintas modalidades de contratos laborales existentes.

"Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida".
Confucio.

1. EL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo se define como el acuerdo entre dos partes, donde una, **el trabajador**, se compromete a prestar ciertos servicios bajo la dirección del **empleador/empresario**, a cambio de una remuneración. Por lo tanto, los participantes en la relación laboral son el **empleador/empresario** y el **trabajador**.



Un contrato de trabajo puede ser firmado por (art. 7 Estatuto de los Trabajadores):

- Personas mayores de edad (18 años).
- Menores de 18 años que estén legalmente emancipados.
- Personas mayores de 16 y menores de 18 con autorización de sus padres o tutores, o si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Extranjeros conforme a la legislación aplicable.

El **empresario** puede ser una persona física o jurídica:

-Una **persona física** es un individuo con existencia propia, capaz de tener derechos y obligaciones, como cualquier ser humano. Es decir, cualquier persona que tenga identidad y capacidad para actuar en el ámbito legal.

-Una **persona jurídica** es una entidad legal creada por la ley, como una empresa, una asociación o una organización sin fines de lucro. Esta entidad tiene capacidad para realizar actividades legales, como firmar contratos, adquirir bienes y ser parte de procesos judiciales, pero no tiene existencia física como las personas.



Elementos esenciales que componen un contrato de trabajo:

- **Consentimiento:** El contrato de trabajo se establece por mutuo acuerdo entre las partes involucradas (empleador y trabajador). Este consentimiento representa el acuerdo libremente otorgado entre el empleador y el trabajador.
- **Objeto:** Se refiere a la actividad para la cual se contrata al trabajador, que será remunerada mediante un salario.
- **Causa:** Es la contraprestación remunerada por el trabajo realizado. La causa refleja la intención del empleador y del trabajador de intercambiar trabajo por retribución.



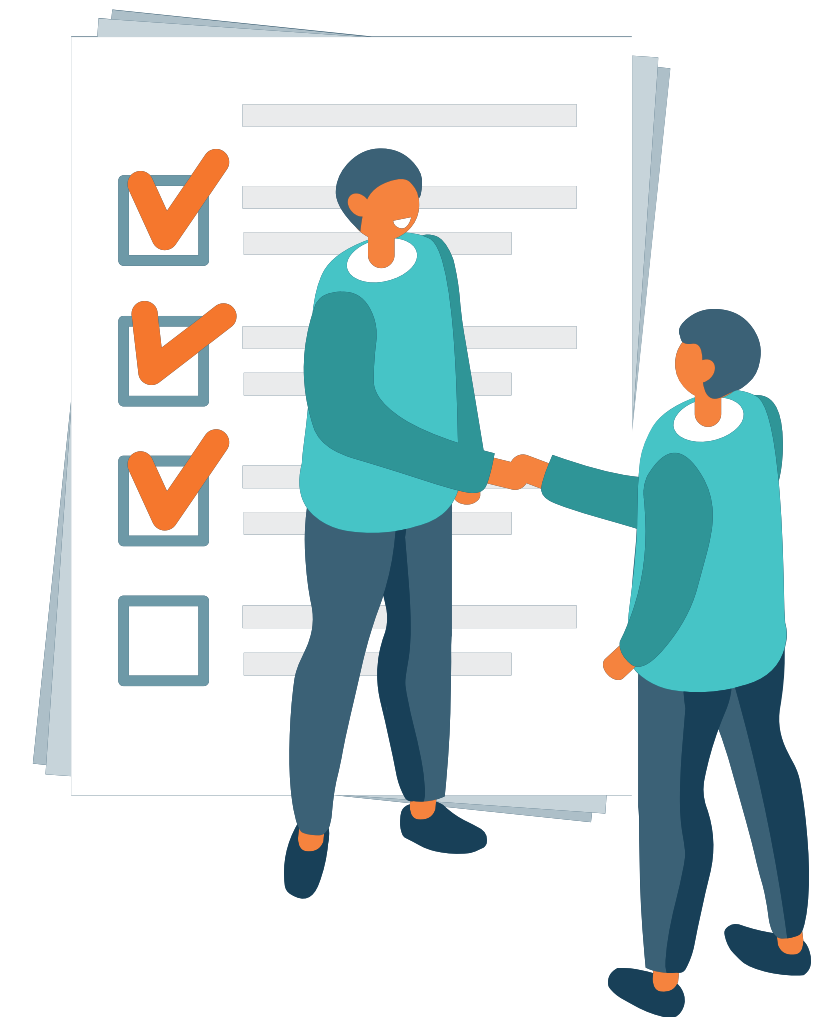
Forma de un contrato de trabajo:

Artículo 8. Forma del contrato del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone:

*“1. 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.”*

A mayor abundamiento, según el Estatuto de los Trabajadores, todos los contratos deben formalizarse por escrito, excepto el contrato indefinido ordinario a jornada completa, que puede establecerse verbalmente.

Si no se cumple con la formalidad escrita cuando es requerida, se presume que el contrato es indefinido, a menos que se demuestre su naturaleza temporal.



Forma de un contrato de trabajo:

¿Es válido un contrato verbal?

Un contrato verbal puede ser válido en algunas circunstancias:

- Validez: los contratos verbales son legalmente vinculantes siempre que cumplan con los requisitos básicos de un contrato laboral (acuerdo entre las partes, objeto lícito, capacidad de las partes, y una causa o motivo válido).
- Prueba: La principal dificultad de los contratos verbales es la prueba de los términos acordados. En caso de disputa, puede ser difícil demostrar lo acordado sin documentación escrita.
- Excepciones: Como hemos visto, algunos tipos de contratos, pueden requerir formalización escrita por ley.

No obstante, es recomendable formalizar los contratos laborales por escrito para evitar malentendidos y facilitar la resolución de disputas.



Contenido mínimo de un contrato de trabajo

- **Identificación de las partes**: Debe indicarse claramente quiénes son el empleador y el empleado, incluyendo sus datos de identificación como nombre, domicilio y número de identificación fiscal (NIF) o equivalente.
- **Descripción del trabajo**: Se debe especificar cuál será la actividad o funciones que desempeñará el empleado, así como cualquier otro detalle relevante relacionado con el puesto de trabajo.
- **Lugar y horario de trabajo**: Es necesario indicar el lugar donde se llevarán a cabo las labores, así como el horario de trabajo, incluyendo días y horas de inicio y finalización de la jornada laboral.
- **Duración del contrato**: Debe determinarse si el contrato es de duración determinada o indefinida, así como la fecha de inicio y, en su caso, la fecha de finalización del contrato.
- **Retribución**: Se debe establecer el salario o remuneración que recibirá el empleado, así como la forma de pago y cualquier concepto adicional, como bonificaciones o complementos salariales.
- **Condiciones de trabajo**: Se deben incluir las condiciones laborales pertinentes, como la duración de las vacaciones, los permisos remunerados, las condiciones de trabajo especiales, entre otros.
- **Régimen disciplinario**: Debe contemplarse el régimen disciplinario aplicable en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleado, así como los procedimientos y sanciones correspondientes.
- **Cláusulas adicionales**: Se pueden añadir cláusulas adicionales que las partes consideren necesarias o pertinentes, siempre y cuando no contravengan la legislación laboral vigente (confidencialidad, no competencia, permanencia, etc).



Derechos y obligaciones al suscribir un contrato de trabajo

Un contrato de trabajo implica una serie de derechos para el trabajador que se convierten en obligaciones para el empleador y, a su vez, las obligaciones del trabajador se transforman en derechos para el empleador. El empleador asume responsabilidades hacia el trabajador, el Servicio Público de Empleo y los representantes legales de los trabajadores. Estas obligaciones se contraen de la siguiente manera:

El trabajador: Si la relación laboral dura más de cuatro semanas, el empleador debe informar por escrito al trabajador, utilizando el modelo oficial, sobre las principales condiciones que regirán la prestación laboral.

El Servicio Público de Empleo: Los empleadores deben comunicar al Servicio Público de Empleo, dentro de los 10 días siguientes a la firma del contrato o sus prórrogas, y según los términos legalmente establecidos, el contenido de los contratos de trabajo, ya sea que se formalicen por escrito o no.

Los representantes legales de los trabajadores: Se debe entregar a los representantes legales de los trabajadores una copia básica de los contratos firmados por escrito (excepto para los contratos de alta dirección, para los cuales basta con la notificación), así como las prórrogas y las denuncias de dichos contratos, dentro del mismo plazo de 10 días. La copia básica debe incluir todos los datos del contrato, excepto el número de D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda comprometer la identidad personal del interesado.

Duración (artículo 15 Estatuto de los Trabajadores)

- Un contrato de trabajo puede ser de duración indefinida (fijo) o tener una duración específica (temporal).
- En principio, todo contrato de trabajo se considera indefinido y a tiempo completo, a menos que se especifique lo contrario en el contrato.
- Las normativas que regulan cada tipo de contrato temporal determinan la duración mínima y máxima del mismo.



Periodo de prueba (artículo 14 Estatuto de los Trabajadores)

Establecer un período de prueba es opcional y, de acordarlo, debe documentarse por escrito en el contrato.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• La duración máxima del período de prueba será determinada por los Convenios Colectivos y, en su defecto, no podrá superar los seis meses para técnicos titulados y los dos meses para otros trabajadores.• Durante el período de prueba, el trabajador gozará de los mismos derechos y obligaciones que corresponderían a su puesto como empleado regular.• Durante este tiempo, cualquiera de las partes puede terminar la relación laboral sin necesidad de justificar la causa ni de preavisar, salvo que se haya pactado lo contrario. | <ul style="list-style-type: none">• Si el trabajador sufre una incapacidad temporal durante el período de prueba, este se interrumpirá, siempre que ambas partes lleguen a un acuerdo.• En empresas con menos de 25 empleados, el período de prueba no podrá superar los tres meses para trabajadores que no sean técnicos titulados.• No se podrá establecer un período de prueba si el trabajador ha desempeñado previamente las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. |
|--|--|

Esquema periodo de prueba (artículo 14 Estatuto de los Trabajadores)

SUPUESTOS

- Técnicos titulados
- Resto de personas trabajadoras
- Contratos para la obtención de la práctica profesional
- Contratos temporales de duración determinada de hasta seis meses

DURACIÓN

- 6 meses como máximo.
- 2 meses como máximo. En las empresas de menos de 25 personas de plantilla, el periodo de prueba no puede exceder de 3 meses.
- 1 mes como máximo salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- 1 mes como máximo.

2. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

En España, los contratos de trabajo se pueden clasificar en varias categorías según su duración, naturaleza y objetivos específicos.



2. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

A continuación, se describen los principales tipos de contratos laborales (para información adicional, puedes consultar el siguiente enlace del Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm#

- **Contrato indefinido:**

–**Ordinario:** Este contrato no tiene una fecha de finalización preestablecida. Proporciona estabilidad laboral al empleado y se utiliza cuando no hay una razón específica para limitar la duración del empleo.

–**Fomento de la contratación indefinida:** Se enfoca en colectivos con dificultades para acceder al mercado laboral, ofreciendo incentivos fiscales y bonificaciones a las empresas.

- **Contrato temporal:**

–**Eventual por circunstancias de la producción:** Este contrato responde a un incremento temporal de la actividad de la empresa, como picos de producción o demanda. Tiene una duración máxima, que suele estar regulada por convenios colectivos.

–**De sustitución:** Se emplea para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto, como en casos de baja por enfermedad o maternidad, o para cubrir temporalmente un puesto hasta su ocupación definitiva.

- **Contrato formativo:**

-**Contrato de formación en alternancia:** Destinado a la formación profesional, combinando actividad laboral y formación teórica. Es adecuado para jóvenes sin cualificación profesional.

-**Contrato para la obtención de la práctica profesional:** Enfocado en titulados universitarios o de formación profesional, permite adquirir experiencia en su campo de estudio. Debe realizarse dentro de un período específico tras la obtención del título.

- **Contrato a tiempo parcial:**

Similar al contrato indefinido o temporal, pero con una jornada laboral reducida. Se acuerda un número de horas inferior a la jornada completa, distribuidas según lo pactado.

- **Contrato fijo-discontinuo:**

Utilizado para trabajos estacionales o actividades que no se realizan de forma continua a lo largo del año. El empleado trabaja en períodos determinados, con derecho a reincorporarse en las temporadas sucesivas.

- **Contrato de relevo:**

Vinculado a situaciones de jubilación parcial, permite contratar a un trabajador desempleado o con un contrato temporal para que sustituya al empleado que reduce su jornada por jubilación parcial.

- **Contrato de grupo:**

Se celebra con un grupo de trabajadores representados por un jefe de grupo. Los trabajadores no tienen un vínculo directo individual con la empresa, sino a través del jefe de grupo.

Modelo de contrato de trabajo



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DNA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN	ACTIVIDAD ECONOMICA
---------	--------------------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA.	NIF/NIE	FECHA NACIMIENTO	Nº AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL
NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____
con NIF/NIE _____, en calidad de (2) _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: el/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) _____
incluido en el grupo profesional de _____
para la realización de las funciones (4) _____
de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: el contrato se concierta para realizar trabajos fijos-discontinuos de acuerdo con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (6)
dentro de la actividad cíclica intermitente de (7) _____
La duración estimada de la actividad será de (8) _____
La jornada estimada dentro del período de actividad será de _____ horas (9) _____
y la distribución horaria estimada será _____
Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de _____ o acuerdo de empresa.

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos-discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo: ☐ SÍ ☐ NO

- (1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Indicar la profesión, oficio o puesto de trabajo a desempeñar.
(4) Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.

1



TERCERA: la jornada de trabajo será:

- ☐ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____, a _____, con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10).
☐ A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas ☐ al día, ☐ a la semana, ☐ al mes, ☐ al año, siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (11).

La distribución del tiempo de trabajo será de (12) _____
conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13): ☐ SÍ ☐ NO

CUARTA: la duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha _____, y se establece un período de prueba de (14) _____

QUINTA: el/la trabajador/a percibirá una retribución total de _____ euros brutos (15) _____
que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16) _____

SEXTA: la duración de las vacaciones anuales será de (17) _____

SÉPTIMA: en lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de _____

OCTAVA: el presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: ☐ SÍ ☐ NO

El/la trabajador/a:

- ☐ Que está en desempleo e inscrito/a como demandante en el Servicio Público de Empleo de _____
- ☐ Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue registrado en el Servicio Público de Empleo de _____, con el número _____ con fecha _____.

El/la representante de la empresa:

Que el/la trabajador/a de la empresa, D/Dña. _____, nacido el _____ que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____ con la profesión de _____ incluido en el grupo profesional _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un _____ (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada por el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ha suscrito con fecha _____, y hasta _____ el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de _____ con el número _____ con fecha _____.

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: el contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

- (5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio y requiere la firma del correspondiente acuerdo.
- (6) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el/la trabajador/a.
- (7) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
- (8) Diarios, semanales, mensuales o anuales. Detallar Convenio.
- (9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.
- (10) Indique la jornada del trabajador.
- (11) Se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal.
- (12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
- (13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjunte el anexo si hay horas complementarias.
- (14) Respetando lo establecido en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- (15) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
- (16) Salario base, complementos salariales, pluses.
- (17) Mínimo: 30 días naturales.
- (18) Un mínimo del 25 % y un máximo del 75 %.



<input checked="" type="checkbox"/>	INDEFINIDO ORDINARIO	pág. 4
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	pág. 5
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE	pág. 6
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	pág. 7
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS TRABAJADORAS READMITIDAS TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA	pág. 8
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN	pág. 9
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	pág. 10
<input type="checkbox"/>	PARA MUJERES TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES, VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS, TANTO CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL COMO LABORAL Y MUJERES EN CONTEXTO DE PROSTITUCIÓN, O PERSONAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO	pág. 11
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN	pág. 12
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS TRABAJADORAS JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL	pág. 13
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS	pág. 14
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS PROCEDENTES DE UN CONTRATO FORMATIVO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	pág. 15
<input type="checkbox"/>	PARA PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	pág. 16
<input type="checkbox"/>	CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN INDEFINIDO	pág. 17
<input type="checkbox"/>	OTRAS SITUACIONES	pág. 18

y cumple los requisitos exigidos en la norma regulatoria.

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En _____ a _____ de _____ de _____

El/la trabajador/a	El/la representante de la empresa	El/la representante legal del/la menor, si procede
--------------------	-----------------------------------	--

3. RELACIONES LABORALES TRIANGULARES

En las relaciones laborales triangulares, una empresa (denominada empresa usuaria) necesita cubrir necesidades temporales de mano de obra y recurre a intermediarios para obtener trabajadores. Esto puede hacerse a través de:

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

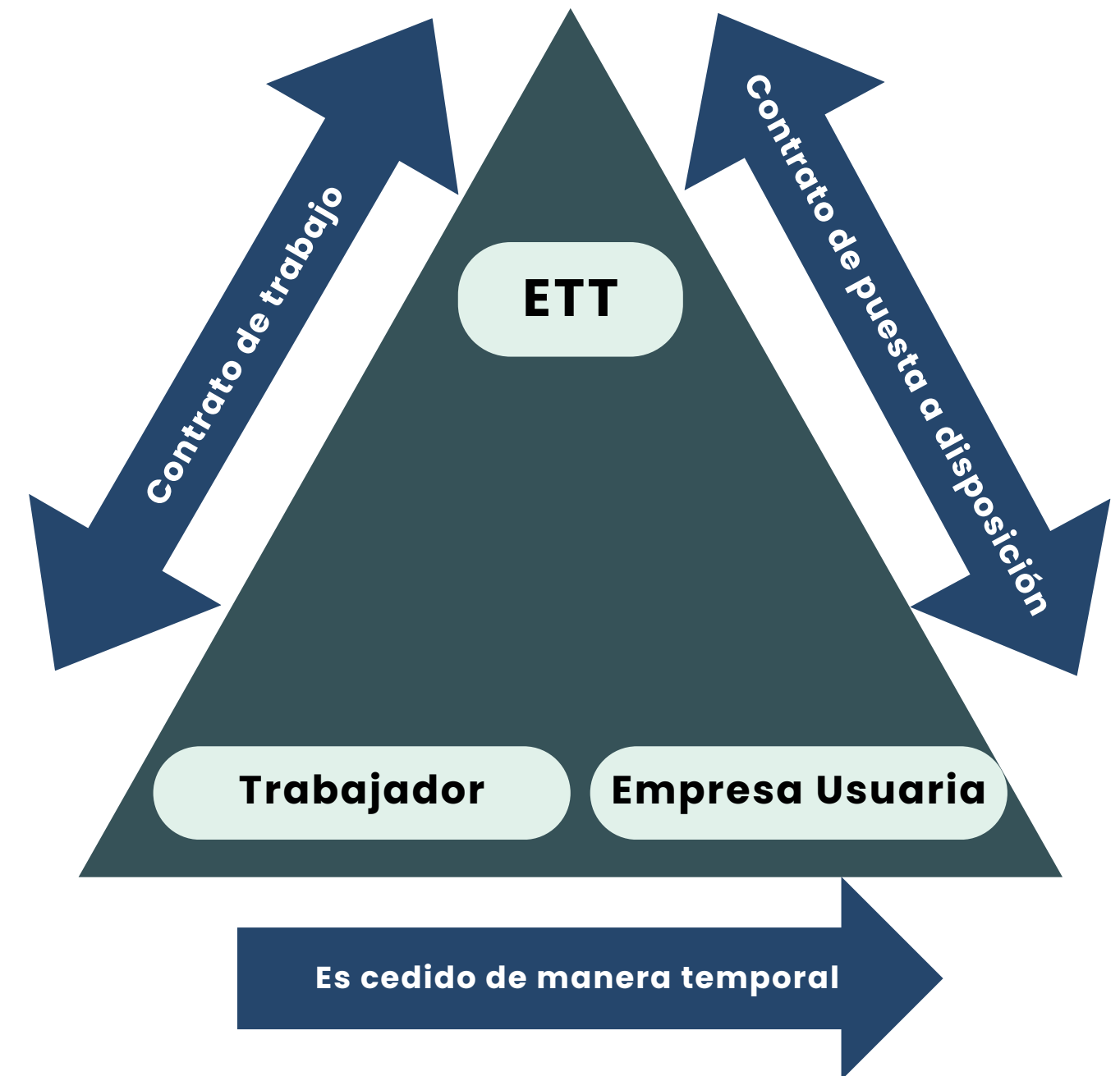
Las ETT actúan como intermediarios entre los trabajadores y las empresas usuarias. El proceso es el siguiente:

-Contratación por la ETT: La ETT contrata a los trabajadores directamente y les proporciona un empleo temporal. Estos contratos son formalizados entre la ETT y los trabajadores.

-Cesión a la empresa usuaria: La ETT cede temporalmente a estos trabajadores a la empresa usuaria para que realicen tareas específicas durante un período determinado.

Relación tripartita: Aunque el trabajador realiza sus labores en la empresa usuaria y bajo su dirección, su relación laboral contractual es con la ETT. Esto significa que la ETT es responsable de pagar salarios, cotizaciones a la seguridad social y de gestionar otros aspectos laborales.

Las ventajas de este modelo incluyen flexibilidad para la empresa usuaria y la posibilidad para los trabajadores de acceder a diferentes empleos a través de la ETT. Sin embargo, es crucial que la ETT cumpla con todas las obligaciones legales y laborales para evitar la precarización del empleo.



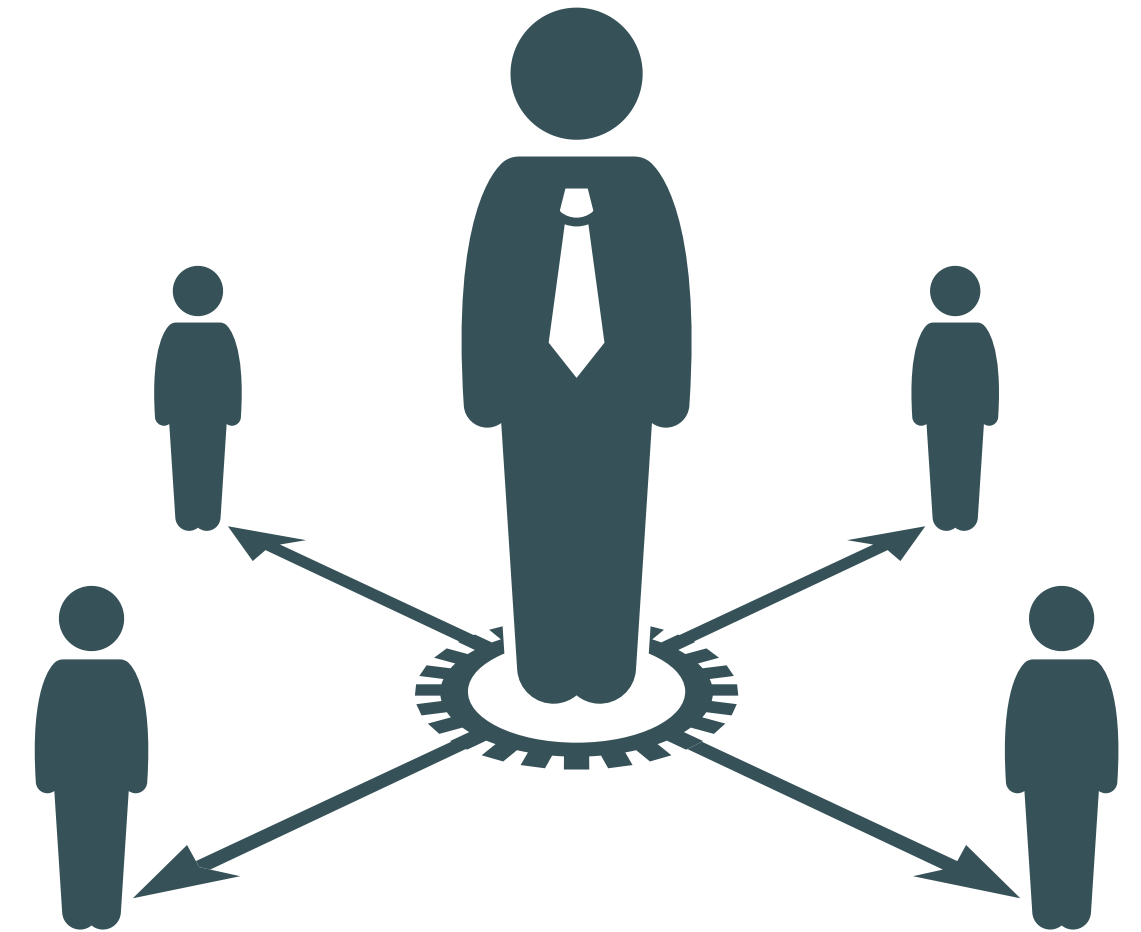
Empresas de Subcontratación

En este modelo, una empresa (denominada contratista o subcontratista) presta servicios a otra empresa (denominada contratante o principal). El proceso funciona así:

1. **Acuerdo entre empresas:** La empresa principal contrata a otra empresa para que realice ciertos servicios o tareas. Este acuerdo se formaliza mediante un contrato de prestación de servicios.
2. **Contratación de trabajadores:** La empresa subcontratada emplea a sus propios trabajadores para ejecutar el trabajo requerido por la empresa principal.
3. **Relación directa con la subcontratada:** Los trabajadores están empleados por la empresa subcontratada, no por la empresa principal. La empresa subcontratada es responsable de todos los aspectos laborales, incluyendo salarios y condiciones de trabajo.

Este modelo es común en sectores como la construcción, la tecnología, y los servicios de limpieza y mantenimiento. Permite a la empresa principal centrarse en su actividad principal mientras delega tareas específicas a especialistas. Sin embargo, es fundamental que la empresa subcontratada garantice que sus trabajadores disfruten de las mismas condiciones laborales que los empleados de la empresa principal, evitando discriminaciones o desigualdades.

En ambas modalidades, la legislación laboral busca proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que no se utilicen estas estructuras para eludir responsabilidades laborales o reducir costos a expensas de las condiciones de trabajo.



4. EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

El contrato de trabajo a distancia es un acuerdo laboral donde el empleado tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales. realiza sus funciones fuera de las instalaciones físicas de la empresa de forma regular. Este tipo de contrato puede establecerse para trabajadores que realizan sus labores desde sus hogares u otros lugares fuera de la empresa.

Por otro lado, la opción de teletrabajo permite al empleado realizar sus tareas utilizando medios tecnológicos de comunicación, como ordenadores e internet, para conectarse con la empresa y llevar a cabo sus responsabilidades laborales desde cualquier ubicación.

Ventajas del trabajo a distancia y el teletrabajo:

- Mayor flexibilidad en el horario laboral.
- Eliminación de tiempos de desplazamiento.
- Posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal.

Desventajas:

- Falta de interacción cara a cara puede afectar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo.
- Sentimientos de aislamiento y dificultades para separar el trabajo de la vida personal al trabajar desde casa.
- La línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal puede volverse borrosa.

