

FORMACION E ORIENTACIÓN LABORAL

O CONTRATO DE TRABAJO



REPASO

▪ Quen pode contratar?

1. Persoa Física > 18.
2. > 16 años e < 18 años emancipados ou con autorización dos pais ou titores.
3. Persoa xurídica

▪ Quen pode ser contratado?

1. > 18 años
2. > 16 años e < 18 años emancipados ou con autorización dos pais ou titores.
3. < de 16 años de idade que traballen en espectáculos públicos coa autorización da Autoridade Laboral.

PREGUNTAS INICIAIS

1. Que é un CONTRATO DE TRABAJO?
2. Cal é a finalidade do PERÍODO DE PRUEBA?
3. Cales son os conceptos que inclúen os CONTRATOS?
4. Cantos tipo de contratos existen actualmente?

ÍNDICE



1. Introducción
2. Elementos dun contrato de traballo
3. Obrigación do empresario
4. Forma e Validez do contrato de traballo
5. Contido do contrato de traballo
6. Período de Proba
7. Tipos de contrato.
8. Empresa de Traballo Temporal (ETT)

1. INTRODUCCIÓN

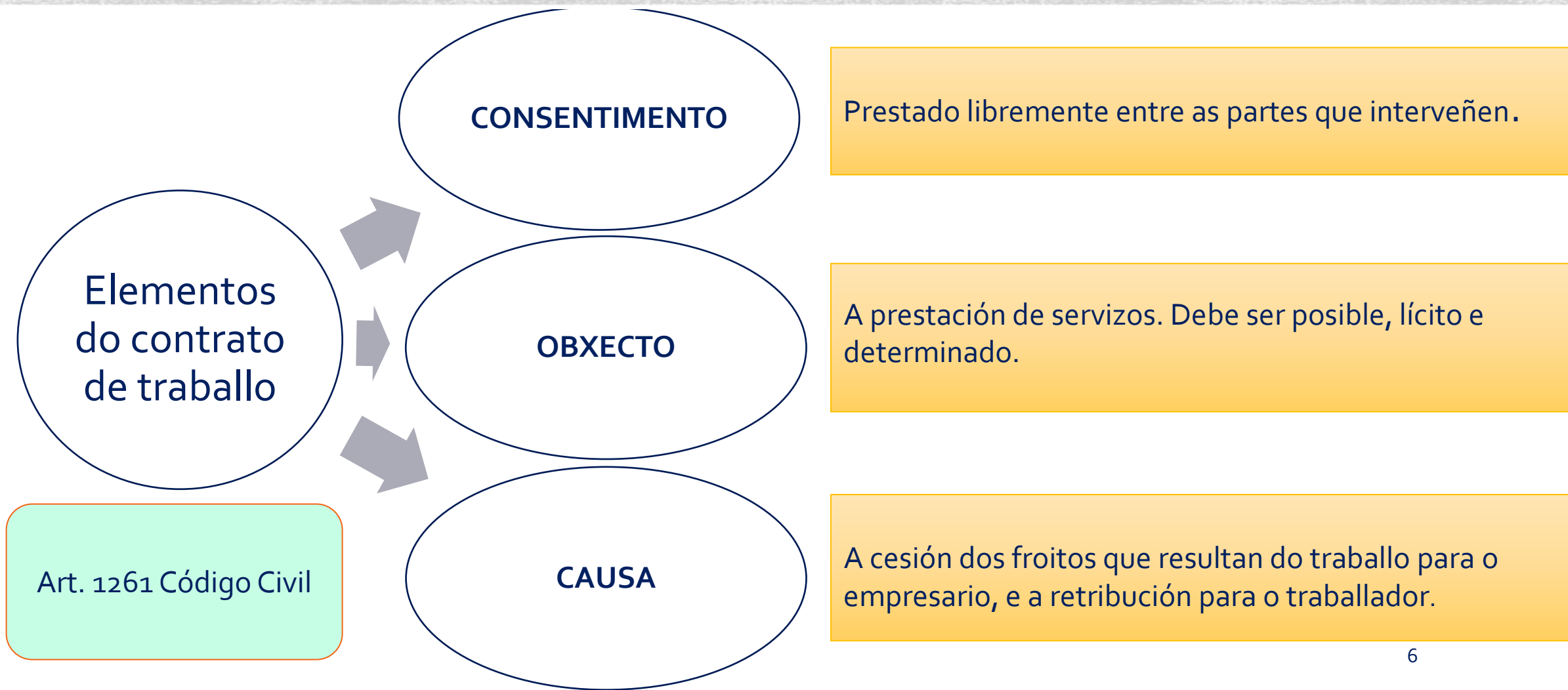


Que é un CONTRATO DE TRABAJO?

Acordo entre dúas persoas polo que unha delas, o **traballador**, comprométese a prestar determinados servizos **por conta allea** baixo a organización e dirección da outra, o **empresario**, recibindo a cambio unha **retribución**.



2. ELEMENTOS DUN CONTRATO DE TRABALLO



3. OBRIGACIÓN DO EMPRESARIO



4. FORMA E VALIDEZ DO CONTRATO DE TRABAJO

❑ O Estatuto de Traballadores declara que se pode celebrar **por escrito ou de palabra**.

1. Escrito:

Sempre que o esixa a lei ou calquera das partes , en calquera momento da relación laboral.

2. De palabra:

- O **contrato indefinido** ordinario
- **Contrato temporal** por circunstancias da produción cunha duración inferior a 4 semanas e a tempo completo.



ACTIVIDADE

- **Actividade en parella**

Na seguinte actividade deberás identificar os diferentes contidos que aparezan no contrato de traballo.

Ademais simularás a contratación do teu compañeir@, enchendo os espazos oportunos.

5. CONTIDO DO CONTRATO DE TRABAJO

- Cando o contrato se realice por escrito e sempre que vaia ter unha duración superior a 4 semanas, o empresario debe informar por escrito do seguinte:

- ☐ **IDENTIDADE** das partes que firman o contrato.
- ☐ **DATA** de comezo da relación laboral e, si fora temporal, a súa duración previsible.
- ☐ **DOMICILIO DA EMPRESA** e do centro de traballo onde se prestarán os servizos.
- ☐ **GRUPO OU CATEGORÍA PROFESIONAL** do posto de traballo.
- ☐ **SALARIO** base inicial e os seus complementos salariais, así como a **PERIODICIDADE** con que se efectuará o pago.
- ☐ **XORNADA DE TRABAJO.** Duración y distribución.
- ☐ **VACACIÓNS:** Duración e distribución
- ☐ **PREAVISO:** prazos que estean obrigados a respectar ante a extinción do contrato.
- ☐ **CONVENIO COLECTIVO**, aplicable á relación laboral.



Se os servizos se prestasen no estranxeiro, habería que engadir:

- Duración do traballo que vaia a prestarse no estranxeiro.
- Moeda na que se pagará o salario.
- Retribución en diñeiro ou especie.

6. PERÍODO DE PROBA E OUTROS PACTOS



Que é un PERÍODO DE PROBA?

Artículo 14, da Lei do ET.

Tempo que se pode pactar no contrato para que empresario e traballador verifiquen como se desempeña o traballo e o seu interese en continuar coa relación laboral.

- ☐ Debe recollerse por **escrito no** contrato, do contrario considérase inexistente.
- ☐ Durante este período calquera das partes pode dar por terminada a relación laboral sen alegar motivos nin indemnizacións.
- ☐ Computa a efectos de antigüidade do traballador.
- ☐ Duración, segundo convenio colectivo, pero como máximo:
 - 6 meses técnicos titulados.
 - 2 meses para o resto de traballadores ou 3 meses se a empresa ten menos de 25 traballadores.
- ☐ No caso de baixa médica do traballador ou descanso por maternidade, poderase interromper o período de proba.



Amplia información
revisando la
[Ley do Estatuto dos
Traballadores. Artículo 14.](#)



PERÍODO DE PROBA (RESUMEN)

TRABALLADOR - TITULACIÓN	PERÍODO DE PROBA
<u>Técnico titulado</u>	
Resto trabajadores	
Resto trabajadores (Empresa <25 trabajadores)	
CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	
CONTRATO FORMATIVO PARA OBTENER PRÁCTICA LABORAL	

PERIODO DE PROBA (RESUMEN)

TRABAJADOR - TITULACIÓN	PERIODO DE PRUEBA
<u>Técnico titulado</u>	6 meses
Resto traballadores	2 meses
Resto traballadores (Empresa <25 traballadores)	3 meses
CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	Non
CONTRATO FORMATIVO PARA OBTENER PRÁCTICA LABORAL	1 mes

EXEMPLO

Xulio foi contratado como técnico superior, e revisando o contrato de traballo observa que figuran 3 meses de duración de período de proba. O seu convenio colectivo non recolle nada ao respecto.

- a. É válida a duración do período de proba?
- b. Á semana de estar contratado e dentro do período de proba, está de baixa médica por unha gripe durante 15 días. Contarán esos días no período de proba?

7. TIPOS DE CONTRATO

1

Indefinido

2

Temporal

3

Para a formación en alternancia

4

Formativo para obter práctica profesional

Consulta la
GUÍA DE CONTRATOS.



7.1. CONTRATO INDEFINIDO

Aquel que se concerta sen establecer límites de tempo na prestación dos servizos, en canto á duración do contrato

Tipos:

- a. Contrato Indefinido **Ordinario**
- b. Contrato Indefinido **Fixo – Descontinuo**
- c. Contrato Indefinido de **persoas con discapacidade**
- d. Outros: **Indefinido a tempo parcial, de familiar de autónomos,....**

7.1. CONTRATO INDEFINIDO

A) ORDINARIO

- O máis común.
- Pódese formalizar por escrito ou de palabra. Xornada completa ou parcial.
- Casos onde se considera un contrato como indefinido ordinario automaticamente:
 - ❖ O traballador non foi dado de alta na Seg. Social pasado o tempo fixado de Período de Proba.
 - ❖ Contrato temporais celebrados en fraude de Lei.
 - ❖ No foi por escrito (se así o esixira a lei).
 - ❖ Esgotada duración máxima dun contrato temporal e se segue prestando servizos.

A normativas que o regu



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básica.

Sentencias:

Caso práctico: Consecuencias de la ausencia de alta en la Seguridad Social del trabajador.

7.1. CONTRATO INDEFINIDO

A) ORDINARIO

- Tamén se considera un contrato como indefinido ordinario automaticamente:
- ❖ Traballadores/as que nun período de 24 meses estiveran **contratados durante un prazo superior a 18 meses** (con o sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas), mediante 2 ou máis contratos por **circunstancias da produción** (incluso por ETT) adquirirán a condición de persoas traballadoras fixas.
- ❖ Tamén o adquirirá a persoa que ocupe un posto de traballo que estivera **ocupado** (con o sen solución de continuidade) **durante máis de 18 meses** nun período de 24 meses mediante contratos por **circunstancias da produción** (incluídos contratos con ETT)

A normativas que o regu



[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

[Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básica.](#)

Sentencias:

[Caso práctico: Consecuencias de la ausencia de alta en la Seguridad Social del trabajador.](#)

7.1. CONTRATO INDEFINIDO

FIXO DISCONTINUO

- Pensado para traballadores de carácter cíclico non previsible.
- Formalizárase, necesariamente, **por escrito**. No contrato figurará duración estimada, así como a orde e forma de chamamento establecida polo convenio colectivo e, de xeito informativo, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria. De non ser así, o traballador poderá reclamar xudicialmente non ser convocado.
- Cando as datas se repiten ano tras anos, o contrato denomínase **FIXO PERIODICO**
- No suposto de **traballadores a distancia** no contrato deberá facerse constar o lugar no que se realice a prestación. O acordo formalizárase por escrito.
- Se o contrato se celebra **a tempo parcial** deberán figurar, no contrato, o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas así como a súa distribución segundo o previsto no convenio colectivo. De non observarse estas esixencias, o contrato presumírase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servicios.
- Os traballadores teñen dereito a que a súa **antigüidade se calcule tendo en conta toda a duración da relación laboral e non o tempo de servizos efectivamente prestados**, coa excepción de aquelas condicións que esixan outro tratamento en atención a súa natureza.



7.1. CONTRATO INDEFINIDO

PERSONAS CON DISCAPACIDADE

Persoas con Discapacidade.

- Traballador con discapacidade cun grado recoñecido igual ou superior ao 33%.
- Traballador inscrito na Oficina de Emprego.
- A empresa está obrigada a manter a estabilidade do traballador por un tempo mínimo de 3 anos e no caso de cese voluntario, despido procedente ou extinción da relación laboral por causas obxectivas deberán substituílos por outros traballadores con discapacidade.



A normativas que o regula:

- [Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo](#)
- [Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre.](#)
- [Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.](#)
- [Ley 43/2006, de 29 de diciembre.](#)
- [Ley 27/2014, de 27 de noviembre](#)

7.2. CONTRATO TEMPORAL

2

TEMPORAL

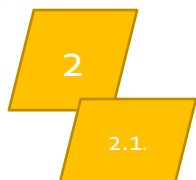
Aquel que ten por obxecto o establecemento dunha relación laboral entre empresario e traballador por un tempo determinado.

Tipos:

- a. Contrato Temporal de **relevo**.
- b. Contrato Temporal de **por circunstancias de la producción**.
- c. Contrato Temporal de substitución (**interinidade**).
- d. Outros: Contrato Temporal **para traballadores en situación de exclusión social...**

7.2. CONTRATO TEMPORAL

A) RELEVO



TEMPORAL

Relevo

- Permítese a un traballador, a partir dos 60 anos, reducir a súa xornada **XUBILACIÓN PARCIAL**.
- Finalidade de completar ao traballador da empresa que accede á xubilación parcial.
- O traballador xa estará contratado ou desempregado inscrito como demandante de emprego.
- Por escrito e no modelo oficial.
- Duración:
 - Indefinida ou temporal polo tempo que lle falte ao xubilado para chegar á xubilación total.
 - Unha vez que se chegue á xubilación total, prorrogárase anualmente ata que o traballador se xubile definitivamente.



A normativas que o regula:

[Lei 3/2012, de 6 de xulio, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.](#)

[Real Decreto-lei 16/2013, de 20 de decembro, de medidas para favorecer a contratación estable e mellorar a empregabilidade dos traballadores.](#)

	TRABALLADOR 1	TRABALLADOR 2
QUEN	XUBILACIÓN PARCIAL RELEVADO	RELEVISTA
REQUISITOS <u>Sentencia Social Nº 605/2016,</u> <u>Tribunal Supremo, Sala dlo Social,</u> <u>Sección 1, Rec 3887/2014 de 05 de</u> <u>Xulio de 2016</u>	Se traballa antes de 1967 – 60 anos Se despois (tabla progresiva ata 2027) – 63/65 anos	- O traballador xa estará contratado pola empresa cun contrato temporal - O desempregado Inscrito como Demandante de Emprego
Redución da xornada	Se entre 25%-50% Se >75%	Contrato temporal relevo xornada parcial Contrato indefinido e xornada completa (Non podendo extinguirse ata 2 anos despois de que se xubile totalmente)
Xornada		Como mínimo igual á xornada reducida
Formalización	Por escrito en modelo oficial (Terá que modificar o seu contrato actual coas novas cláusulas)	Por escrito en modelo oficial
Duración	Acordado e aprobado pola empresa	Ata que alcance a xubilación ordinaria
Funcións	Mantén as que viña realizando.	Non ten que desempeñar, necesariamente, as funcións do relevado pero si gardar relación en canto as bases de cotización.
Salario	Correspondente á parte non reducida	Lei Seguridade Social. Art. 215 <i>e) Que exista unha correspondencia entre as bases de cotización do traballador relevista e do xubilado parcial, de modo que a correspondente ao traballador relevista non poderá ser inferior ao 65 % do promedio das bases de cotización correspondentes</i>
Indemnización		12 días de salario por cada ano de servicio.

CUESTIÓN

En que situación queda o traballador relevista si se produce un despido do traballador xubilado parcialmente (supoñamos improcedente)?

A empresa ten a obriga de ofrecer ao traballador relevista a ampliación da súa xornada de traballo e, de non ser aceptada por el, dita ampliación, deberá contratar a outro traballador. (Real Decreto 1131/2002, de 31 de outubro).

7.2. CONTRATO TEMPORAL

B) CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCCIÓN

- **Incremento ocasional e imprevisible e as oscilacións da demanda**, incluso da actividade normal da empresa, que xeren un desaxuste temporal entre a plantilla dispoñible e a que se require. Tamén aquelas que deriven das vacacións anuais.
- **Situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada**. As empresas poden usar este tipo de contratos **un máximo de 90 días non continuados** no ano natural.
- Xornada Completa ou Parcial.
- Por escrito cando a súa duración exceda de catro semanas ou tempo parcial
- Duración Máxima: **6 meses ampliable a 12 meses;** (vía negociación en convenio sectorial).
- Si o contrato concertouse cunha duración inferior á máxima legalmente establecida pode prorrogarse mediante acordo expreso entre traballador e empresa. Iso si, a duración total do contrato temporal non pode exceder a duración máxima fixada trala reforma laboral.

7.2. CONTRATO TEMPORAL

C) SUBSTITUCIÓN

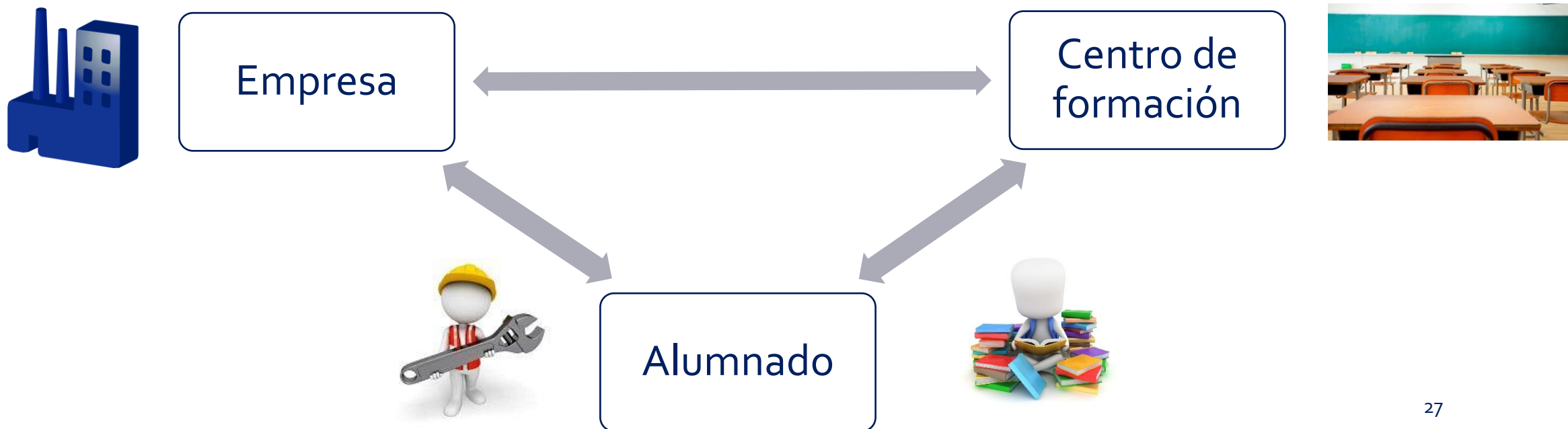
- Emprégase para **substituír a un traballador** con dereito a reserva do posto ou cubrir un posto durante un proceso de selección ou promoción.
- Duración: Xornada completa salvo:
 - a) O traballador substituído estivera a tempo parcial.
 - b) Para complementar a xornada reducida dos traballadores que así a solicitasen.
- Extínguense:
 1. A reincorporación do traballador substituído ou o vencemento do prazo legal, ou convencionalmente establecido, para a reincorporación.
 2. A extinción da causa que deu lugar á reserva do posto de traballo.
 3. O transcurso do prazo de 3 meses nos procesos de selección ou promoción para a provisión definitiva de postos de traballo.



Artículo 49, c), do estatuto de traballadores establece que os Contratos de Substitución e Formación NON TERÁN DEREITO A RECIBIR INDEMNIZACIÓN.

7.3. CONTRATO PARA A FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Contrato destinado a favorecer a inserción laboral e formación dos xoves. Alternando traballo retribuído con actividade formativa.



7.3. CONTRATO PARA A FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

▪ TRABALLADORES:

- Idade entre **16 e menor de 30 anos**
- Non existirá límite de idade en caso de persoas con discapacidade nin colectivos en situación de exclusión social.
- O límite de trinta anos non será de aplicación no suposto de contratos de formación en alternancia con estudos universitarios, de formación profesional e certificados de profesionalidade de nivel 3
- Alternancia de actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa.

▪ DURACIÓN: Mínimo de 3 meses e máximo de 2 anos.

- Pódese prorrogar ata en 2 ocasións sen que se alcance o máximo.

7.3. CONTRATO PARA A FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

• INCENTIVOS:

- O incentivo será unha **redución do 100%** nas cotas á Seguridade Social do **traballador** contratado e do 100% nas cotas **empresariais** á Seguridade Social cando a plantilla da empresa sexa **menor de 250 persoas ou do 75% se é igual ou maior de 250 traballadores**.
- Esgotada a súa duración máxima, se se transforma en indefinido, as empresas terán dereito a unha **redución nas cotas da Seguridade Social de 1.500 euros durante os tres primeiros anos ou de 1.800 euros no caso de ser muller**.

7.3. CONTRATO PARA A FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

• **CARACTERÍSTICAS:**

- Formalización por **escrito** (contrato, prorroga e contido).
- **Durante o primeiro ano a xornada non poderá ser superior ao 65%. Durante o segundo ano, non superará o 85% da xornada** máxima pactada en convenio colectivo ou da xornada máxima legal.
- **Non se poderán realizar horas complementarias nin extraordinarias, salvo causas urxentes.** Tampouco poderán realizar **traballos nocturnos nin traballo a quendas**, anque existe unha excepcionalidade sempre e cando a formación para adquirir a aprendizaxe non poda facerse en outro período, pola propia natureza da actividade.
- Non hai período de proba. Implicará que o contratado teña un titor.

• **RETRIBUCIÓN:** A retribución adaptárase ó convenio e non poderá baixar do 60% o 1 ano e do 75% o 2 ano. E nunca será menor ao (SMI) proporcional á xornada.

- Á finalización do contrato non lle corresponde ninguna indemnización.

7.4. CONTRATO FORMATIVO PARA OBTENER PRÁCTICA LABORAL

Contrato destinado a **adquirir la práctica laboral** adecuada al nivel de **estudios** cursados.



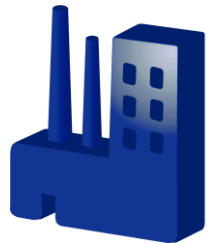
Centro de
Formación



Alumnado



Empresa



7.4. CONTRATO FORMATIVO PARA OBTENER PRÁCTICA LABORAL

▪ TRABALLADORES:

- Titulados universitarios, Formación Profesional ou Certificado de Profesionalidade e que non transcorreran máis de 3 anos ou 5 si é un traballador con discapacidade.
- Non poderá subscribirse con quen xa obtivera experiencia profesional ou realizado actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses.

▪ CARACTERÍSTICA:

- Deberá formalizarse por escrito facendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.
- Comunicar ao SEPE no prazo de 10 días.
- Periodo de prueba 1 mes.

▪ DURACIÓN:

- Mínimo de 6 meses e máximo de 1 anos.
- Se o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima establecida, as partes poderán acordar a súa prórroga, salvo disposición en contrario por convenio, sen que a duración total do contrato poda exceder a duración máxima.
- En ningún caso a duración de cada prórroga poderá ser inferior á duración mínima do contrato establecida legal ou convencionalmente.

7.4. CONTRATO FORMATIVO PARA OBTENER PRÁCTICA LABORAL

▪ RETRIBUCIÓN:

- A retribución non poderá ser inferior á retribución mínima establecida para o contrato para a formación en alternancia nin a SMI en proporción ao tempo de traballo efectivo.

No suposto de traballadores con discapacidade, as empresas terán dereito a unha **redución, durante a duración do contrato, a tempo completo ou parcial, do 50% da cota empresarial da Seguridade Social correspondente ás continxencias comúns.**

As conversións de contratos en indefinidos a tempo completo ou a tempo parcial, dos contratos para a obtención da práctica profesional terán dereito a:

Bonificación nas cotas empresariais á Seguridade Social, consistente en 500 €/ano, durante tres anos no caso de ser cun home, e 700 €/ano cunha muller.

CASO

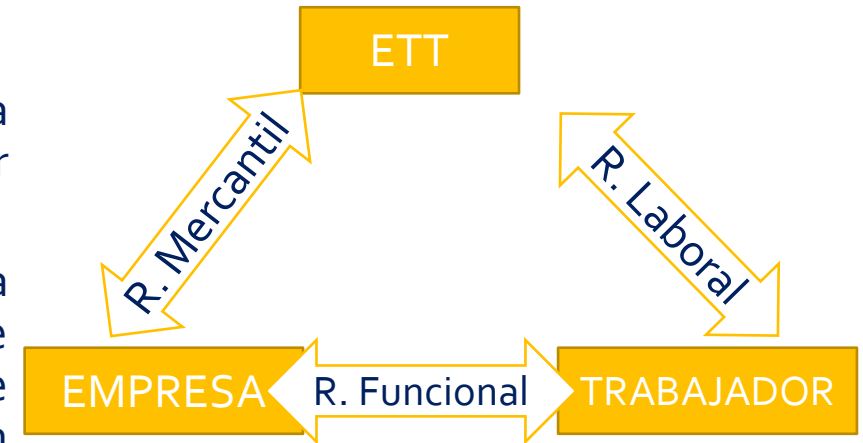
A empresa ULISES S.A., dedicada ao transporte de mercadorías, realizou varios contratos temporais. Cal realizarías ti en cada caso?

- a) En época de Nadal prevese un maior número de pedidos e que o volume de traballo se triplique.
- b) Un compañeiro estará de baixa médica un mes e medio debido a unha pneumonía.

9. ETT – AXENCIA DE COLOCACIÓN

□ ETT:

- “Aquela empresa cuxa actividade consiste en pór a disposición doutra empresa (Empresa Usuaria), con carácter temporal, traballadores por ela contratados.”
- No traballo temporal prodúcese sempre unha triple relación. Aquela que hai entre a ETT e o traballador (relación laboral); a que se establece entre a ETT e a Empresa Usuaria (relación mercantil) e a existente entre a Empresa Usuaria e o propio traballador, que é unha relación funcional.



□ Axencia de Colocación:

- Entidades **públicas ou privadas** que realizan actividades que teñen por finalidade proporcionar un traballo ás persoas desempregadas. Para conseguir este fin valorarán perfiles, aptitudes ou coñecementos das persoas desempregadas e tamén poden realizar actuacións relacionadas coa busca de emprego, tales como a orientación, información profesional ou selección de persoal.

9. EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL

- As ETT son empresas que **contratan a persoas traballadoras para cedelas a outras empresas sempre de xeito temporal.**
- O artigo 43 do Estatuto dos Traballadores: *«A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa **só poderá efectuarse a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas** nos termos que legalmente se establezan.»*
- A relación laboral regulase principalmente polo ET, convenio colectivo pero ademais **pola Lei 14/1994, de 1 de xuño, polo que se regulan as empresas de traballo temporal.**
- As empresas de traballo temporal poden realizar todo tipo de contratos temporais, según as necesidades da empresa usuaria.

9. EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL

- Incluso, tras a reforma laboral realizada polo RDL 32/202, **poden realizar contratos fixos-descontinuos** co fin de contratar traballadores e cedelos a outras empresas nos termos previstos no artigo 10.3 da Lei 14/1994.
- (Antes da reforma laboral, o [Tribunal Supremo en data de 30 de xuño de 2020](#) considerou que non era posible a cesión de traballadores a través de ETT para a realización de actividades permanentes e indefinidas de carácter fixo discontinuo en empresas usuarias).
- Por último, malia non ser habitual na práctica, **pode realizar un contrato indefinido cun traballador e cedelo de maneira temporal a diferentes empresas.**

Neste caso, o traballador tería unha relación indefinida coa ETT e sería cedido, sempre de maneira temporal, a diferentes empresas usuarias.

9. EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL

- **SALARIO**

- A empresa responsable do pago é a empresa de traballo temporal.
- O salario ven determinado polas funcións realizadas na empresa na que desenvolve o seu traballo efectivo según o convenio colectivo aplicable a esa relación laboral.
- Polo que, **non pode cobrar menos que un traballador contratado directamente pola empresa usuaria.**
- En virtude da [Sentencia do Tribunal Supremo de 20 de outubro de 2020](#), os traballadores da ETT teñen dereito a cobrar aqueles pluses en acordos colectivos extraestatutarios que se pactaran para os traballadores da empresa usuaria, anque non veñan recoñecidos no convenio colectivo.

9. EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL

- SALARIO

- Para saber o noso salario teremos que ver cal é a nosa categoría profesional en relación co convenio colectivo de aplicación.
- En calquera caso, **nunca poderemos cobrar por debaixo do SMI**, que para o ano 2022, está fixado en 1.000 € ao mes en 14 pagas, ou 1.166,67 € se se ten as pagas extras prorrateadas.
- Así o regula o artigo 11 da Lei de ETT: os traballadores da ETT terán **as mesmas condicións esenciais que os demais traballadores**; (duración da xornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, traballo nocturno, vacacións e días festivos).
- En definitiva, os principais dereitos laborais dos traballadores son os mesmos estean contratados directamente pola ETT ou pola empresa usuaria.

9. EMPRESAS TRABAJO TEMPORAL

- **Prorrato de vacacións e indemnización fin de contrato**
- En todos os contratos temporais eventuais, o traballador/a ten dereito a unha **indemnización de 12 días por ano traballado**.
- Para o caso de que se estea contratado a través de ETT, esta **indemnización pode ser prorrataada durante a vixencia do contrato**.
- Esta posibilidade rara vez chega a facela a ETT, xa que o traballador non sempre ten dereito á indemnización ao final do contrato (baixa voluntaria do traballador ou un período de proba non superado).
- A prorrata da indemnización só é a efectos da fin do contrato, pero non a efectos dun posible despido obxectivo.
- **As vacacións, ao igual que sucede coa indemnización, tamén pode ser prorrataada**. Esta posibilidade si que é realizada polas ETT. (Están obrigadas por lexislación).
- Porén, **un traballador nunca poderá estar traballando máis dun ano sen gozar das vacacións**, xa que o goce das mesmas non pode ser compensadas economicamente cando o contrato supera o ano de duración.
- Polo tanto, podería darse o caso de que se o traballador ten prorrataada as vacacións, as pagas extraordinarias e a indemnización de fin de contrato, **o finiquito do traballador sería cero**, xa lle abonaron todo o que lle corresponde.

ETT – PREGUNTAS E RESPOSTAS

1. Que é unha Empresa de Traballo Temporal?

Aquela cuxa actividade fundamental consiste en pór a disposición doutra empresa usuaria, con carácter temporal, traballadores por ela contratados.

2. Cales son os requisitos para constituír unha ETT?

As persoas físicas ou xurídicas deberán obter autorización administrativa previa. Para o que se deberá:

- a. Dispor dunha estrutura organizativa*
- b. Dedicarse exclusivamente á actividade constitutiva de empresa de traballo temporal*
- c. Encontrarse ao corrente no cumprimento das súas obrigacións tributarias e coa Seguridade Social.*
- d. Garantir o cumprimento das obrigacións salariais, indemnizatorias e coa Seguridade Social. =
Garantía Financeira*
- e. Non ter sido sancionada con suspensión de actividade en dúas ou máis ocasións*
- f. Incluír na súa denominación os termos «empresa de traballo temporal» ou a súa abreviatura "ETT"*

ETT – PREGUNTAS E RESPUESTAS

3. Que é o contrato de posta a disposición?

Aquel celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria tendo por obxecto a cesión do traballador para prestar servizos na empresa usuaria, a cuxo poder de dirección quedará sometido aquel.

Debérase formalizar por escrito.

4. Cal é a duración/tipo de contrato?

Poderá celebrarse contrato indefinido ou de duración determinada. Estarase exposto ao ET, pero se ao fin do prazo de posta a disposición, o traballador segue na empresa usuaria, se lle considerará vencellado á mesma por contrato indefinido.

5. Cando NON poden celebrarse contratos de ETT?

a. Para substituír traballadores en folga.

b. Para a realización de traballos especialmente perigosos.

c. Cando nos 12 meses inmediatamente anteriores á contratación a empresa realizara despido improcedente ou polas causas previstas nos artigos 50, 51 y 52, apartado c) do ET.

ETT – PREGUNTAS E RESPUESTAS

6. O traballador contratado por ETT se lle manteñen as condicións esenciais de traballo e emprego do posto desenvolto?

Si. Considéranse condicións esenciais de traballo aquelas referidas á remuneración, a duración da xornada, as horas extraordinarias, os períodos de descanso, o traballo nocturno, as vacacións e os días festivos.

7. Existe algún tipo de indemnización ao finalizar o contrato?

O traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica á finalización do contrato de posta a disposición equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de abonar 12 días de salario por cada ano de servicio. A indemnización poderá ser prorrateada durante a vixencia do contrato.

8. A quen corresponde o cumprimento das obrigacións salariais e de Seguridade Social ?

Corresponde á empresa de traballo temporal

ETT – PREGUNTAS E RESPUESTAS

9. Están obrigadas as ETT a destinar diñeiro para a formación dos traballadores?

Si, o 1% da masa salarial.

10. A quen corresponde a formación en materia de Prevención de Riscos Laborais?

A empresa de traballo temporal deberá asegurarse de que o traballador posúe a formación teórica e práctica en materia de prevención de riscos laborais necesaria para o posto de traballo a desempeñar

11. Pode ser o gasto en materia de PRL computado dentro do 1%?

Si.

12. Pode establecerse algunha cláusula que obligue ao traballador a pagar á ETT por gastos de xestión, selección ou formación?

Non, se considera nula calquera cláusula que obligue ao traballador a pagar á ETT por gastos de xestión, selección ou formación.

ETT – PREGUNTAS E RESPUESTAS

13. Poden as ETTs cobrar ao traballador pola contratación realizada?

Non, no poden. Está expresamente prohibido na Ley. A ETT non pode cobrar ningunha cantidade polas xestións realizadas para a súa posta a disposición nunha empresa usuaria

14. Pode unha ETT española levar a cabo a súa actividade noutro país?

Si, sempre e cando dispoñan da correspondente autorización administrativa poderán poñer aos seus traballadores a disposición de empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade noutros países

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS DE TEXTO:

- Álvarez, J.C., Herráez, P. y Prieto, M.A., (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España, Macmillan Heinemann.
- Gómez, I., García, S., Orovengua, R. y Sucuzna, R. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. España, Santillana.
- Burgos, F., Fernández, J. A. y Lobato, F.J. (2001). *Formación y Orientación Laboral*. España, Edebé
- Barrio, A. (2019). FOL Práctico. España, Educalia.
- Ferrer, M.A. (2019). Como confeccionar Nóminas y seguros sociales 2019. España, Deusto
- 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. (BOE, 24 de octubre).
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978