

## 3

# El contrato de trabajo

**BLOQUE 1 RELACIONES LABORALES Y CONTRATO DE TRABAJO**

62

**El abuso de la contratación temporal**

Los apenas 1 455 contratos indefinidos celebrados en agosto sólo suponen el 4 % del total de contrataciones, lo que supone una «clara disminución» respecto a meses anteriores. Así, para UGT se debe seguir actuando sobre esta «magnitud» para intentar corregir uno de los principales desequilibrios del mercado de trabajo, como es el «abuso de la contratación temporal».

Fuente: [www.europapress.es/](http://www.europapress.es/)

**El Gobierno generaliza un contrato más barato**

El Ejecutivo aprueba la reforma laboral y encarrila su objetivo de que el contrato de fomento de la contratación indefinida, con indemnización de 33 días, sea el estándar.

Fuente: [www.publico.es](http://www.publico.es)

## ACTIVIDADES INICIALES

- 1** Lee los textos de la página anterior y organizad un coloquio en el que se traten los siguientes temas:
- ¿Sabes cuáles son las diferencias entre los contratos de duración indefinida y los contratos temporales?
  - ¿Conoces la diferencia entre el contrato de fomento de la contratación indefinida y el indefinido ordinario?

---

### PARA...

- Identificar la forma y los elementos que caracterizan la validez de un contrato de trabajo con el fin de saberlo aplicar de forma igualitaria y no discriminatoria.
  - Reconocer las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar con el fin de conocer los derechos de los trabajadores.
  - Identificar y clasificar las principales modalidades de contratación con el fin de reconocer las consecuencias del contrato suscrito en fraude de ley.
  - Distinguir los nuevos entornos de organización para conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores inmersos en ellos.
  - Localizar páginas web relacionadas con el ámbito laboral con el fin de buscar información laboral y consultar la normativa al respecto.
- 

### SEGUIREMOS ESTE PLAN:

#### **1. ¿Qué es un contrato de trabajo?**

- 1.1. Elementos del contrato de trabajo

#### **2. ¿Son iguales todos los contratos de trabajo?**

- 2.1. Contratos temporales
- 2.2. Contratos de duración indefinida
- 2.3. Otros contratos

#### **3. Nuevos entornos de organización del trabajo**

- 3.1. Subcontratación
- 3.2. Teletrabajo

## Para saber más

Los contratos de trabajo deben respetar o mejorar las condiciones establecidas en la normativa vigente (leyes, reglamentos, convenios colectivos...).

# 1 ¿Qué es un contrato de trabajo?

Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho.

En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación...

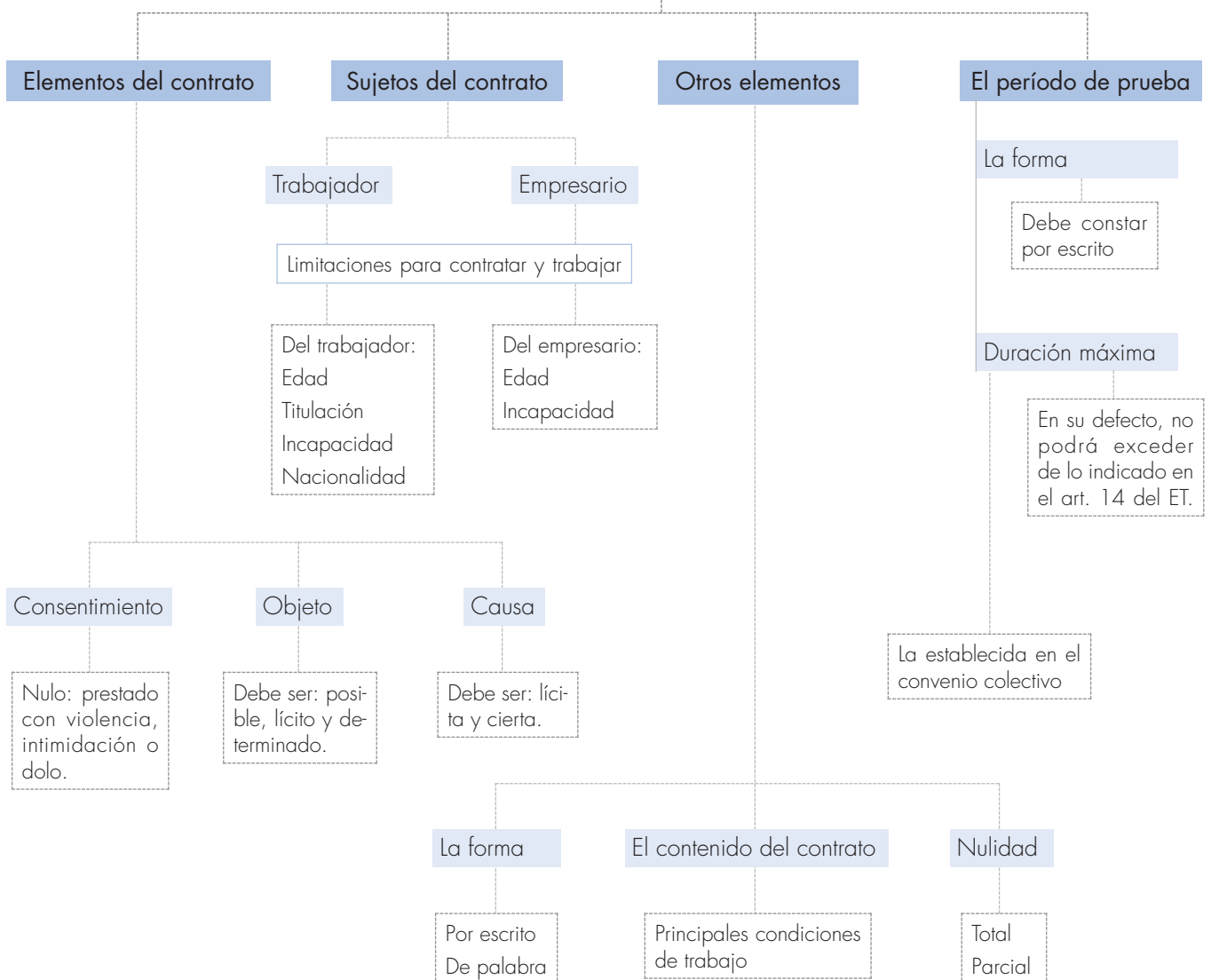
## Contrato de trabajo

*Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.*

En este apartado aprenderemos a identificar la forma y los elementos que caracterizan la validez de un contrato de trabajo con el fin de saberlo aplicar de forma igualitaria y no discriminatoria.

A continuación, se muestra el esquema del contenido de este apartado.

## ¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO?



## 1.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

En todos los contratos existen tres elementos esenciales sin los cuales no sería válido: *consentimiento*, *objeto* y *causa*.

Las características de estos elementos distinguen el contrato de trabajo de otros contratos.

ELEMENTOS ESENCIALES	CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS
<b>Consentimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manifestación de la <b>voluntad</b> de las <b>partes</b> de <b>celebrar un acuerdo o contrato</b>.</li><li>• Es <b>nulo</b> el consentimiento prestado con <b>violencia, intimidación o dolo</b> (conseguido mediante engaño o fraude), o si lo prestan personas sin la capacidad legal para darlo (menores de edad, personas con discapacidades mentales...).</li><li>• El consentimiento puede ser expreso (verbal o por escrito) o tácito.</li></ul>
<b>Objeto</b>	Es el trabajo prestado en ciertas condiciones (personal, voluntario, por cuenta ajena y dependiente) a cambio de un salario.  El <b>objeto</b> ha de ser <b>posible, lícito y determinado</b> .
<b>Causa</b>	La razón por la cual se concierta el contrato. En el de trabajo consiste en la voluntad de intercambiar trabajo por salario. La <b>causa</b> debe ser <b>lícita y cierta</b> .

## SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las partes que intervienen en un contrato de trabajo son: *el trabajador* y *el empresario*. Ambas partes deben tener capacidad para llevar a cabo un contrato de trabajo válido.

- **Trabajador.** Persona física o natural que desarrolla el trabajo.
- **Empresario.** Persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe los servicios a cambio de entregar un salario.

La capacidad para contratar viene delimitada por la edad, la titulación, la ausencia de enfermedades o deficiencias de carácter físico o psíquico que incapaciten para contratar o para trabajar, y la nacionalidad.



### ¿Sabías que...?

- **Objeto lícito del contrato de trabajo.** Los servicios objeto del contrato no deben ser contrarios a las leyes o las buenas costumbres.
- **Objeto determinado.** El trabajador debe saber en qué consiste su prestación.
- **Consentimiento tácito.** Se supone el consentimiento por la forma de actuar de las partes.

## ¿Sabías que...?

- **Persona física.** Es la persona natural, miembro de la especie humana, susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones.
- **Persona jurídica.** Es el conjunto de personas físicas a quienes la ley concede personalidad jurídica propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Es el caso de las sociedades.
- **Personalidad jurídica.** Es la capacidad que tienen determinadas entidades para tener patrimonio propio y estar sujeto a obligaciones y derechos distintos de los de sus componentes.
- **Emancipación.** Es la situación legal que capacita al menor, a partir de los 16 años, para regir su persona y sus bienes como si fuera mayor de edad. Se obtiene por:
  - Matrimonio.
  - Concesión de los padres.
  - Concesión judicial.

## LIMITACIONES PARA CONTRATAR Y TRABAJAR

LIMITACIONES PARA CONTRATAR Y TRABAJAR		
TRABAJADOR	<b>Edad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir de los 18 años puede contratar libremente.</li> <li>• Con 16 y 17 años requiere autorización de los padres o tutor legal, o estar emancipado.</li> <li>• No pueden trabajar los menores de 16 años, salvo en espectáculos públicos y previa autorización de la autoridad laboral por escrito y para acto determinado.</li> </ul>
	<b>Titulación</b>	Se requiere la posesión de la adecuada titulación para el ejercicio de ciertas profesiones (médicos, arquitectos...).
	<b>Incapacidad</b>	Cuando por sentencia judicial se dictamina la imposibilidad para contratar o trabajar.
	<b>Nacionalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Extranjeros no comunitarios.</b> Requieren un permiso de trabajo, expedido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.</li> <li>• <b>Extranjeros comunitarios.</b> Gozan del derecho de libre circulación en España. Por lo tanto, no pueden ser discriminados por su nacionalidad respecto a los trabajadores españoles.</li> </ul>
EMPRESARIO	<b>Edad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pueden contratar libremente:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– A partir de los 18 años.</li> <li>– Los mayores de 16 años emancipados o que hubieran obtenido el beneficio de la mayoría de edad concedido por el juez.</li> </ul> </li> <li>• Los menores no emancipados pueden contratar representados por su padre, madre o, en su caso, tutor.</li> </ul>
	<b>Incapacidad</b>	Los incapacitados serán asistidos por su representante legal, según determine la sentencia.

### EJEMPLO

Una persona a quien le faltan 10 días de cotización para tener derecho a una prestación por desempleo acuerda con un empresario amigo realizar un contrato, de modo que no trabajará pero asumirá todos los gastos de la Seguridad Social, para poder tener acceso a la prestación.

– ¿Es legal el contrato?

No, no es legal. La causa no es cierta. No hay voluntad de intercambiar trabajo por salario, sino de defraudar a la Seguridad Social.

### EJEMPLO

Una chica de 17 años, casada, quiere firmar un contrato de trabajo.

– ¿Necesita autorización de sus padres?

– ¿Y si es senegalesa?

No necesita autorización, pues está emancipada por matrimonio. Al ser de Senegal (país no comunitario), requiere, además, un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

## OTROS ELEMENTOS DEL CONTRATO

Además de los elementos esenciales, hemos de tener en cuenta otros que nos permitirán identificar los diferentes contratos de trabajo:

- La forma.
- El contenido del contrato.
- La nulidad del contrato.

### LA FORMA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El contrato puede celebrarse *por escrito o de palabra*. No obstante, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

<b>Por escrito</b>	Los contratos deben constar por escrito cuando así lo exige una disposición legal.
<b>De palabra</b>	En la práctica, sólo pueden suscribirse de forma verbal dos modalidades de contrato: <ul style="list-style-type: none"><li>• El contrato eventual por circunstancias de la producción cuya duración sea igual o inferior a cuatro semanas.</li><li>• El contrato indefinido ordinario.</li></ul>

## EL CONTENIDO DEL CONTRATO

Si no constara en el contrato celebrado por escrito, el empresario deberá **informar por escrito al trabajador**, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de comienzo de la relación laboral (siempre antes de que termine el contrato), sobre los **elementos esenciales del contrato** y las **principales condiciones de trabajo**.

Véase en el documento 1 de la página 389 el **contenido mínimo del contrato**.



### LA NULIDAD DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede resultar **nulo (parcial o total)** por **inexistencia** o **vicio del consentimiento, imposibilidad o ilicitud del objeto, inexistencia o ilicitud de la causa** o por **infracción** de las normas laborales.

TIPO Y EFECTO DE LA NULIDAD	EJEMPLOS DE NULIDAD
<b>Nulidad parcial.</b> Si resulta nula una parte del contrato, se mantiene su parte válida y se sustituye la parte nula por lo establecido en la norma o convenio colectivo aplicable.	En el contrato se establece un salario de 900 € al mes y en el convenio colectivo de 1 000 € al mes. Será nula la cláusula del contrato relativa al salario y quedará sustituida por lo establecido en el convenio aplicable.
<b>Nulidad total.</b> Los efectos de la nulidad se generan desde el momento de declaración de la nulidad.  El trabajador puede exigir la remuneración por el trabajo que ya hubiese prestado.	Un inspector de trabajo descubre que un trabajador no dispone de la titulación adecuada para el ejercicio de la profesión. El contrato será declarado nulo.  El empresario deberá hacer frente a las responsabilidades a las que hubiera lugar y deberá remunerar el trabajo ya realizado.

## EL PERÍODO DE PRUEBA

Es el período de tiempo durante el cual cualquiera de las partes (trabajador o empresario) puede dar por terminada la relación laboral, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización.

### CARACTERÍSTICAS DEL PERÍODO DE PRUEBA

**Forma.** El período de prueba debe constar por escrito en el contrato.

**Duración máxima.** Su duración máxima será la establecida en el convenio colectivo aplicable. Si no se establece en dicho convenio, la duración no podrá exceder de lo indicado en el art. 14 del ET:

1. Técnicos titulados (para el ejercicio de su profesión se requiere disponer de titulación universitaria): 6 meses.
2. Resto de los trabajadores:
  - 3 meses, en empresas con menos de 25 trabajadores.
  - 2 meses, en empresas con 25 o más trabajadores.

### EJEMPLO

Un auxiliar administrativo lleva trabajando en la empresa 3 meses y la empresa le indica que no ha superado el período de prueba. En el contrato no se hace referencia al período de prueba y en el convenio colectivo aplicable se fija una duración máxima de 4 meses.

— ¿Es legal la actuación de la empresa?

No, no es legal, pues al no constar el período de prueba por escrito en el contrato, no existe período de prueba aplicable a éste.

El convenio sólo fija una duración máxima, pero el período de prueba debe reflejarse por escrito en el contrato respetando ese límite máximo.



### CUESTIONES

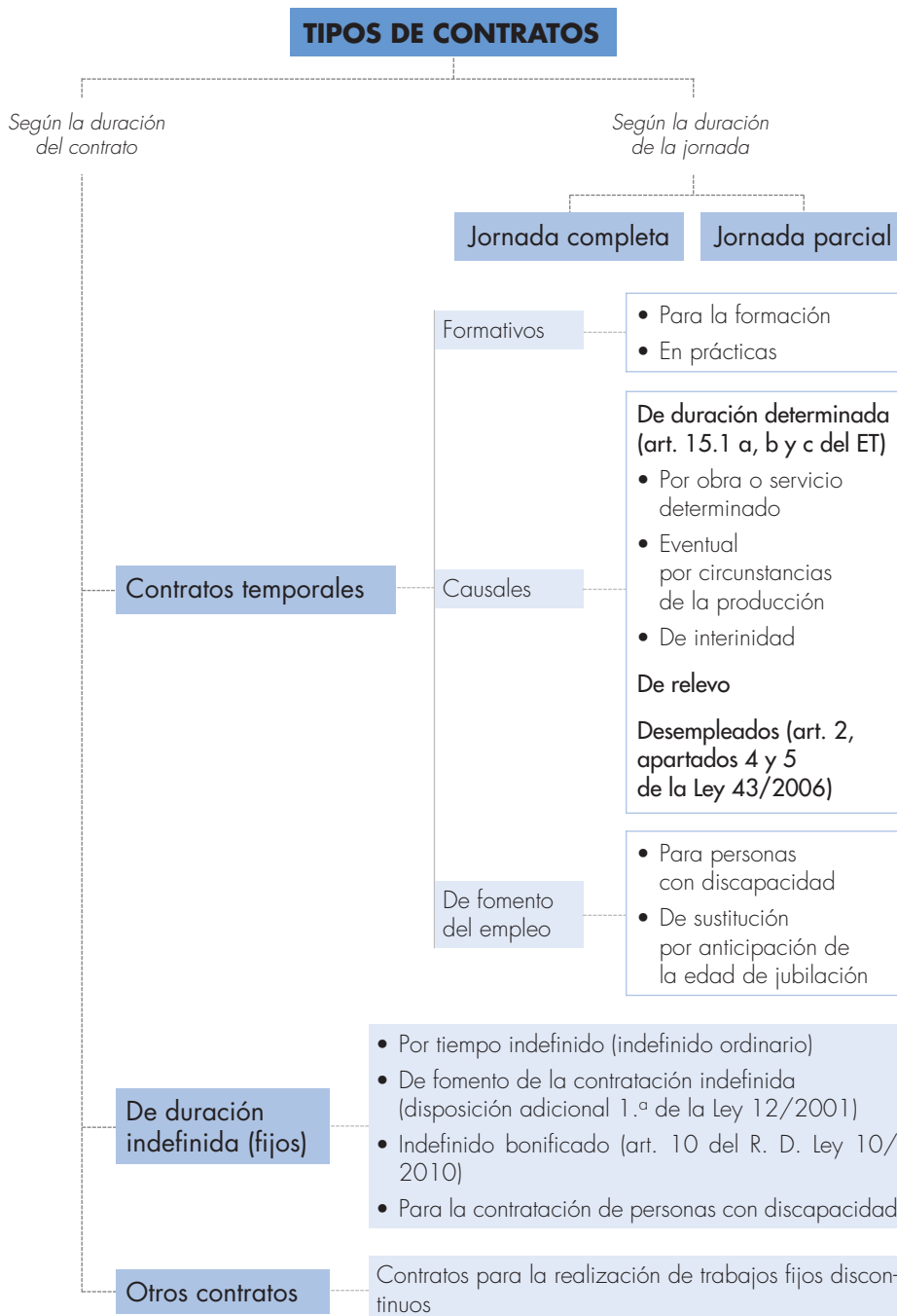
- 1 Analiza si es posible contratar libremente a un trabajador senegalés y a un trabajador italiano.
- 2 Si una empresa ha contratado a un menor de 15 años, indica si la edad del trabajador provoca la nulidad total o parcial del contrato y cuáles serán los efectos de dicha nulidad.
- 3 Busca en **www.convenios.juridicas.com** el convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria e indica cómo regula el período de prueba.
- 4 Relaciona los requisitos o vicios que se detallan a continuación, con el elemento esencial del contrato correspondiente (consentimiento, objeto, causa).
  - a) lícita y cierta; b) violencia, dolo; c) posible, lícito y determinado.
- 5 ¿Es posible que 6 meses después de un contrato de trabajo verbal el trabajador desconozca las principales condiciones de trabajo? Razona tu respuesta.
- 6 Indica el período de prueba máximo que se puede fijar a un trabajador que requiere titulación universitaria en su profesión.
- 7 Indica lo que establece el convenio de tu sector de actividad sobre el período de prueba. Puedes buscar en **www.convenios.juridicas.com**

## 2 ¿Son iguales todos los contratos de trabajo?

Todo trabajador aspira a tener un trabajo fijo y a jornada completa para su seguridad económica. Además, está demostrado que los trabajadores con empleo precario (temporal) sufren más accidentes de trabajo.

En este apartado vamos a identificar y clasificar las principales modalidades de contratación con el fin de reconocer las consecuencias del contrato suscrito en fraude de ley. También localizaremos páginas web relacionadas con el ámbito laboral para encontrar información y poder cumplimentar contratos de trabajo.

En el siguiente esquema se detallan los contenidos de este apartado.



### Para saber más

#### TIPOS DE CONTRATOS

Según la duración del contrato:

- **Indefinido o fijo.** No existe fecha de terminación de la relación laboral.
- **Temporal.** Existe fecha de terminación, concreta o en función del cumplimiento de un hecho.

Según la duración de la prestación:

- **A tiempo completo.** Se trabajan las horas habituales en la actividad de que se trate.
- **A tiempo parcial.** El número de horas de trabajo es inferior al habitual. Véase en el documento 2 de la página 389 las características del contrato a tiempo parcial.



En [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es) encontrarás información sobre los contratos de trabajo, los modelos oficiales, e incluso podrás cumplimentar e imprimir los contratos.

### ¿Sabías que...?

En sentido general se les denomina contrato de duración determinada a todos los contratos temporales, pero en sentido estricto sólo son contratos de duración determinada los de las **letras a, b y c del apartado 1 del art. 15 del ET.**



## ¿Sabías que...?

El incremento de cotización para los contratos de duración inferior a 7 días no será de aplicación a los contratos de interinidad.

## 2.1. CONTRATOS TEMPORALES

Estos contratos deben celebrarse por escrito en modelo oficial. Son características de estos contratos la posibilidad de efectuarles prórrogas y la necesidad de denuncia (comunicación de su extinción). Si el contrato es de duración inferior a 7 días, cotiza un 36 % más a la Seguridad Social de cuota empresarial por contingencias comunes.

### CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos (*contratos para la formación y contratos en prácticas*) tienen como finalidad la puesta en práctica de conocimientos adquiridos con antelación o el aprendizaje de una profesión u oficio.

Si su duración es superior a un año, la denuncia debe efectuarse con 15 días de antelación, como mínimo.

A continuación, se detallan todos los aspectos de estos contratos.

#### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

<b>Concepto</b>	Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
<b>Requisitos de los trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No haber cumplido 21 años (hasta el 31/12/2011 se podrán celebrar estos contratos con trabajadores menores de 25 años). No existe límite de edad en los casos indicados en el documento 3 de la página 389.</li><li>• No tener la titulación requerida para un contrato en prácticas en el oficio o categoría objeto de la contratación.</li><li>• No haber desempeñado antes el puesto para el que se contrata por un tiempo superior a 12 meses.</li><li>• No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.</li></ul> <p>Si ha estado contratado por un período inferior a dos años, sólo se podrá suscribir el contrato para la formación por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida. La empresa debe solicitar un certificado al Servicio Público de Empleo para comprobar si el trabajador ha agotado el plazo máximo.</p>
<b>N.º máximo de trabajadores en la empresa</b>	Depende de lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Si no se indica nada en él, se aplicará lo señalado en el <b>artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo</b> .
<b>Duración</b>	Entre 6 meses y 2 años. Por convenio colectivo sectorial se puede establecer una duración máxima de 3 años; y de 4 años, si se trata de un discapacitado. Si el trabajador es discapacitado, la empresa tendrá derecho a un descuento del 50 % de la cuota de la Seguridad Social. Al finalizar el contrato, el empresario debe entregar al trabajador un certificado.
<b>Jornada</b>	La establecida a tiempo completo (no puede concertarse a tiempo parcial). Una parte será dedicada a formación teórica (el 15 % como mínimo) y el resto, a trabajo efectivo.
<b>Retribución</b>	Será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, durante el primer año pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.
<b>Seguridad Social</b>	<p>Las cuotas (muy reducidas) a la Seguridad Social son fijas y las establece anualmente el Gobierno. Generan derecho a prestaciones por desempleo, cuya cotización se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias profesionales el mismo tipo de cotización y distribución establecidos en el contrato en prácticas.</p> <p>Para los contratos celebrados entre el 18/06/2010 y el 31/12/2011 con desempleados e inscritos en la oficina de empleo, si supone incremento de la plantilla de la empresa se aplicará una bonificación del 100 % de todas las cuotas a la Seguridad Social, tanto empresariales como obrera. También se aplicará a los contratos concertados con anterioridad al 18/06/2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31/12/2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.</p>

## CONTRATO EN PRÁCTICAS

<b>Concepto</b>	<p>Tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con titulación universitaria o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior o títulos reconocidos como equivalentes o certificado de profesionalidad.</p> <p>El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados.</p>
<b>Requisitos de los trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de la adecuada titulación o certificado de profesionalidad, en relación al trabajo a desarrollar.</li> <li>• No haber transcurrido más de 5 años desde la finalización de los estudios correspondientes. En el caso de trabajadores discapacitados, dicho plazo será de 6 años.</li> </ul>
<b>Duración</b>	<p>No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto por tiempo superior a 2 años, aunque se trata de distinta titulación o certificado de profesionalidad.</p>
<b>Jornada</b>	<p>Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.</p>
<b>Retribución</b>	<p>Será la fijada en convenio. En su defecto, no puede ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primer o el segundo año de contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>En ningún caso se podrá cobrar menos del salario mínimo interprofesional (SMI). En el caso de trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.</p>
<b>Período de prueba</b>	<p>En el contrato para la formación el período de prueba no será superior a 2 meses. Sin embargo, en el contrato en prácticas existe una regla especial.</p> <p>El período máximo dependerá de la titulación del trabajador, estableciéndose en el convenio aplicable o en su defecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un mes para titulados de Grado Medio (grado universitario, diplomados, arquitectos e ingenieros técnicos, técnicos de FP o equivalente, y certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2).</li> <li>• Dos meses para titulados de Grado Superior (doctorado, máster, licenciados, arquitectos e ingenieros, técnicos superiores de FP o equivalente, y certificado de profesionalidad de nivel 3).</li> </ul>

### EJEMPLO

Un trabajador es contratado mediante un contrato en prácticas. El SMI es de 633,30 €/mes, el salario de los trabajadores de su categoría es de 900,00 €/mes, y no se indica nada en el convenio colectivo sobre los contratos en prácticas.

- a) Determina el salario mínimo que podrá cobrar el primer y segundo año.
- b) Repite los cálculos considerando que el contrato es a tiempo parcial por el 50 % de la jornada.
  - a)
    - **Primer año.** El 60 % del salario de la categoría:  $900 \times 60/100 = 540,00 \text{ €}$  al mes. Al ser inferior al SMI, cobrará 633,30 € al mes.
    - **Segundo año.** El 75 % del salario de la categoría:  $900 \times 75/100 = 675 \text{ €}$  al mes.
  - b) Si el contrato es a tiempo parcial por el 50 % de la jornada:
    - **Primer año.**  $633,30 \text{ €/mes} \times 50 \% \text{ de la jornada} = 316,65 \text{ €/mes}$ .
    - **Segundo año.**  $675 \text{ €/mes} \times 50 \% \text{ de la jornada} = 337,50 \text{ €/mes}$ .

➔ Véase **SUPUESTO 4**

### ¿Sabías que...?

Los contratos temporales causales pueden ser a tiempo completo o parcial.

## CONTRATOS TEMPORALES CAUSALES

En los contratos *temporales causales* existe una causa que justifica su temporalidad. Entre ellos tenemos el *contrato de duración determinada* (letras **a, b y c del apartado 1 del art. 15 del ET**) el de *relevo* y los de *desempleados* con las características definidas en los apartados 4 y 5 del **art. 2 de la Ley 43/2006**.

### ¿Sabías que...?

Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.



### CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (letras a, b y c del apartado 1 del art. 15 del ET)

POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO	<b>Concepto</b>	Tiene por objeto obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de las empresas y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.
	<b>Forma</b>	Por escrito, identificando suficientemente la obra o el servicio que constituye el objeto de contrato.
	<b>Duración</b>	El tiempo exigido para la realización de la obra o el servicio. Se entiende que ha acabado la obra cuando han finalizado los trabajos de la especialidad del trabajador. No podrá tener una duración superior a los 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio sectorial. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa, que en los 10 días siguientes se deberá entregar al trabajador un documento sobre su condición de fijo.
EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	<b>Concepto</b>	Tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
	<b>Forma</b>	Puede suscribirse de forma verbal si su duración no es superior a 4 semanas, y no es a tiempo parcial. Si se formaliza por escrito, debe indicarse con claridad la circunstancia que lo justifica.
	<b>Duración</b>	La duración máxima es de 6 meses dentro de un período de 12 meses. En convenio sectorial puede establecerse, en un período de hasta 18 meses, una duración de las 3/4 partes del período con límite de 12 meses.
	<b>Indemnización</b>	Los contratos temporales, salvo los contratos formativos y de interinidad, en caso de extinción tendrán derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio, según el sistema gradual indicado en el <i>¿Sabías que...?</i> de la página siguiente.
DE INTERINIDAD	<b>Concepto</b>	Tiene por objeto la sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo (baja por enfermedad, accidente...) o para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección para su cobertura definitiva.
	<b>Forma</b>	Por escrito. Se debe identificar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto que hay que desempeñar es el mismo que el del sustituido o el de otro trabajador que pase a desempeñar el de aquél.
	<b>Duración</b>	Mientras dure el derecho de reserva del puesto del sustituido. Si se trata de cubrir un puesto temporalmente, la duración del contrato coincidirá con el proceso de cobertura, que no podrá ser superior a 3 meses.
	<b>Bonificaciones a la Seguridad Social</b>	Puedes consultar los diferentes tipos de bonificaciones a los contratos de trabajo de interinidad en el documento 4 de la página 390. Resulta especialmente interesante el contrato de interinidad con bonificación para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad (Mod. PE/179).

## CONTRATO DE RELEVO

<b>Concepto</b>	<p>Tiene por objeto la prestación de servicios por un trabajador (relevista) como mínimo durante la parte de la jornada dejada vacante por otro trabajador (relevado), que se jubila parcialmente (reduce su jornada entre el 25 y 75 % o el 85 % en los supuestos en los que el relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida).</p> <p>El relevista puede ser contratado a jornada completa.</p> <p>Al relevado se le formaliza un contrato a tiempo parcial por jubilación parcial (se adapta su salario en proporción a la jornada que trabaja y cobra pensión por la que reduce).</p>
<b>Requisitos del trabajador</b>	El relevista debe figurar como desempleado en la Oficina del Servicio Público de Empleo o tener concertado un contrato de duración determinada con la empresa, y el relevado debe reunir los requisitos indicados en el documento 5 de la página 390.
<b>Duración</b>	El tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la jubilación total, como máximo 4 años.

### DESEMPLEADOS (apartados 4 y 5 del art. 2 de la Ley 43/2006)

<b>Concepto</b>	Tiene por objeto la contratación, en cualquiera de las modalidades temporales, de personas víctimas de violencia de género o violencia doméstica, así como la contratación de desempleados en situación de exclusión social.
<b>Forma</b>	Por escrito, en modelo oficial.
<b>Duración</b>	La correspondiente al tipo de modalidad temporal.
<b>Requisitos</b>	El trabajador no tendrá relación de parentesco, hasta el segundo grado inclusive, con el empresario o quienes tengan cargos de dirección. Tampoco debe estar vinculado a la empresa en los últimos 6 meses antes de la contratación.
<b>Bonificaciones a la Seguridad Social</b>	Bonificación en las cuotas empresariales de 41,67 €/mes a los trabajadores en situación de exclusión social y de 50 €/mes a las víctimas de violencia. Estos contratos pueden considerarse medidas de fomento del empleo.

#### EJEMPLO

Tras varias bajas no sustituidas, existe una gran acumulación de tareas en el Departamento Administrativo, por lo que contratan a una persona con un contrato de tres meses.

- ¿Qué contrato le formalizarán?
- Si no indica nada el convenio sectorial, ¿cuál puede ser la duración máxima del contrato?

Le formalizarán el contrato de duración determinada «Eventual por circunstancias de la producción». La duración máxima podrá ser de 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses.

## ¿Sabías que...?

- **Encadenamientos de contratos.** Para evitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales, si en un período de 30 meses un trabajador ha estado contratado por un período superior a 24 meses para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal), adquirirá la condición de trabajador fijo. Esto no se aplica a los contratos formativos, de relevo y de interinidad.
 

La normativa sobre encadenamiento de contratos también se aplicará en los supuestos de sucesión o subrogación de empresas.
- **Consecuencias del contrato suscrito en fraude de ley.** En el documento 6 de la página 390 tienes las consecuencias del contrato suscrito en fraude de ley.
  - La indemnización por finalización del contrato temporal se aplicará del siguiente modo:
    - 8 días de salarios por año de servicios para contratos que se celebren hasta el 31/12/2011.
    - 9 días para contratos que se celebren a partir del 1/01/2012.
    - 10 días para los contratos que se celebren a partir del 1/01/2013.
    - 11 días para los contratos que se celebren a partir del 1/01/2014.
    - 12 días para los contratos que se celebren a partir de 1/01/2015.
- Los contratos con víctimas de violencia o con desempleados en situación de exclusión social también se pueden celebrar por tiempo indefinido. En este caso tendrán derecho a las bonificaciones que se indican en la cláusula undécima del modelo de este contrato.

## CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DEL EMPLEO

En estos casos, aunque no exista una causa justificativa de la temporalidad, se permite la utilización de la modalidad temporal para fomentar el empleo de personas con discapacidad o facilitar la jubilación anticipada.

### PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<b>Concepto</b>	Tiene por objeto la contratación temporal de trabajadores con discapacidad con un grado igual o superior al 33 %, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente o pensión de jubilación. Deben figurar como desempleados en la oficina de empleo. Quedan excluidos de este contrato los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto el supuesto previsto en el <b>art. 8.2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre</b> .
<b>Requisitos de la empresa</b>	Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
<b>Duración</b>	No puede ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Se pueden efectuar prórrogas no inferiores a 12 meses, hasta completar una duración acumulada de 3 años.
<b>Jornada</b>	Puede ser a jornada completa o a tiempo parcial.
<b>Incentivos</b>	La empresa tendrá derecho a bonificaciones que dependerán del grado de discapacidad, sexo y edad (véase el documento 7 de la página 391). Si el contrato es a tiempo parcial, se aplicará la bonificación establecida en el <b>art. 2.7 de la Ley 43/2006</b> .
<b>Denuncia</b>	Debe efectuarse con una antelación mínima de 15 días si la duración del contrato es superior a un año.
<b>Compensación económica</b>	Al término del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación de 12 días de salario por año de servicio.

### DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

<b>Concepto</b>	Tiene por objeto sustituir a trabajadores que pretenden anticipar su jubilación total de los 65 a los 64 años. En realidad no se trata de una modalidad de contratación sino de una medida de fomento del empleo.
<b>Requisitos de los trabajadores</b>	El trabajador que se jubila debe tener 64 años y el nuevo trabajador debe hallarse inscrito como desempleado en el Servicio Público de Empleo.
<b>Forma</b>	Puede celebrarse al amparo de cualquier modalidad de contratación, salvo a tiempo parcial, eventual y, en la práctica, el de interinidad; en todo caso, debe constar el nombre del trabajador que se jubila.

#### EJEMPLO

Una mujer de 40 años, con un grado de discapacidad física del 35 %, firma un contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

- Indica cuál debe ser la duración mínima y los incentivos que recibirá la empresa.

El contrato temporal para personas con discapacidad tendrá una duración mínima de 12 meses.

La empresa tendrá derecho a unas bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 4 100 €/año.



## 2.2. CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA

En la actualidad existen distintas modalidades de contratos de duración indefinida, que generan, a su vez, diferentes incentivos para la empresa. La tendencia deseada es la de que cada vez se concierten más contratos de duración indefinida. Estos contratos pueden celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO (indefinido ordinario)	
<b>Concepto</b>	Tiene por objeto contratar trabajadores por tiempo indefinido.
<b>Requisitos</b>	No se exige ningún requisito especial ni a las empresas ni a los trabajadores.
<b>Forma</b>	Puede celebrarse de forma verbal o por escrito.
<b>Incentivos</b>	En la actualidad no genera derecho a ningún incentivo, salvo que afecte a trabajadores que pertenezcan a colectivos que permiten acogerse a la disposición adicional 1.ª de la Ley 12/2001.
CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (disposición adicional 1.ª de la Ley 12/2001, modificada por el R. D. Ley 10/2010)	
<b>Concepto</b>	Tiene por objeto la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que pertenecen a colectivos con dificultades para su inserción laboral.
<b>Requisitos de los trabajadores</b>	<p>Desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.</li> <li>• Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.</li> <li>• Mayores de 45 años de edad.</li> <li>• Personas con discapacidad.</li> <li>• Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.</li> <li>• Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.</li> <li>• Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.</li> </ul> <p>Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 /12/2010.</p> <p>Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31/12/2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.</p>
<b>Requisitos de las empresas</b>	<p>No se podrá hacer uso de esta modalidad en un centro de trabajo cuando, en el mismo centro de trabajo, un puesto de la misma categoría o grupo profesional haya sido afectado en los 6 meses anteriores por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un despido por causas objetivas declarado improcedente.</li> <li>• Un despido colectivo, si no se ha acordado la formalización de estos contratos con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previo.</li> </ul> <p>La limitación de 6 meses no se aplicará a las extinciones producidas con anterioridad al 18/06/2010.</p>
<b>Indemnización</b>	En caso de despido por causas objetivas declarado improcedente, se genera derecho a una indemnización para el trabajador de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades. La indemnización que corresponde a todos los contratos con carácter general es de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades. Obviamente, al ser más barato el despido, crece el interés empresarial por este contrato.
<b>Forma</b>	No existe un modelo específico para este contrato, sino que en el contrato indefinido utilizado se indicará que le es de aplicación la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

### ¿Sabías que...?

El proceso de contratación consta de los siguientes pasos:

- Elección de la modalidad de contratación.
- Redacción del contrato.
- Entrega de la copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores.
- Comunicación de la contratación y de la copia básica, en el plazo de 10 días, al Servicio Público de Empleo.
- Afiliación, en su caso, y alta del trabajador en la Seguridad Social, antes del inicio de la prestación de trabajo (lo estudiaremos en la UT6).

### ¿Sabías que...?

Puedes consultar los diferentes tipos de bonificaciones a la contratación indefinida en el documento 7 de la página 391.

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO BONIFICADO (al amparo del art. 10 del R. D. Ley 10/2010)

<b>Concepto</b>	Tiene por objeto la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que pertenecen a los colectivos contemplados en esta ley, con los incentivos previstos en ella.
<b>Requisitos de las empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.</li> <li>• No haber sido excluida del acceso a los beneficios de los programas de empleo por cometer infracciones muy graves no prescritas. Igualmente quedan excluidas, durante 12 meses, las empresas que hayan procedido a un despido declarado improcedente o despido colectivo que afecte a contratos bonificados.</li> <li>• Las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.</li> </ul>
<b>Relaciones laborales excluidas de esta modalidad contractual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones laborales especiales y contratos que afecten al cónyuge y parientes hasta el segundo grado del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como los contratos celebrados con estos últimos.</li> </ul> <p>No será de aplicación esta exclusión cuando se trate de un autónomo que contrate a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un autónomo sin asalariados que contrate a un familiar menor de 45 años, con vida independiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratos celebrados con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha hubiesen trabajado en la misma empresa o grupo de empresas con un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato temporal, así como con trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.</li> </ul>

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<b>Concepto</b>	<p>Contratación por tiempo indefinido de trabajadores con discapacidad, con un grado igual o superior al 33 %, inscritos en el Servicio Público de Empleo. Si reúnen los requisitos, pueden acogerse a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, que comporta un menor coste de los despidos.</p> <p>En las empresas con 50 o más trabajadores, al menos el 2 % de su plantilla deben ser trabajadores con discapacidad.</p>
<b>Incentivos</b>	<p>Subvención de 3907 € por contrato celebrado (la parte proporcional en los contratos a tiempo parcial), subvención de hasta 901,52 € para adaptación del puesto de trabajo. Reducción de 6000 € de la cuota del IRPF en estimación directa, o del Impuesto de Sociedades.</p> <p>Las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social dependerán del grado de discapacidad, sexo y edad. Si el contrato es a tiempo parcial, se aplicará la bonificación establecida en el <b>artículo 2.7 de la Ley 43/2006</b>.</p>

## 2.3. OTROS CONTRATOS

Otro de los contratos existentes es el de *ijos discontinuos*.

### CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJOS DISCONTINUOS

<b>Concepto</b>	Se trata de un contrato indefinido a tiempo parcial para efectuar trabajos que se repiten todos los años, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, y que tienen el carácter de fijos discontinuos, no repitiéndose en fechas ciertas.
<b>Duración</b>	Se suscriben cuando se trabaja anualmente algunos meses o semanas. Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos. Si la empresa no le llamara, el trabajador puede reclamar en procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social, desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
<b>Incentivos</b>	Los establecidos en el <b>art. 10 del R. D. Ley 10/2010</b> . También pueden acogerse a la disposición adicional <b>primera de la Ley 12/2001</b> .

➔ Véase **SUPUESTO 8**.

#### CUESTIONES

- 8** Analiza las diferencias existentes entre el contrato para la formación y el contrato en prácticas.
- 9** Identifica el tipo de contrato adecuado a las siguientes situaciones.
- Se quiere contratar a un electricista para que realice la instalación eléctrica de un edificio.
  - Se necesita contratar a un trabajador durante un mes para hacer frente al exceso de pedidos.
  - La empresa quiere contratar a una persona que sustituya a otra que tiene derecho a reserva del puesto de trabajo.
  - La empresa quiere contratar a una persona que sustituya a una trabajadora que disfruta del período de descanso por maternidad.
- 10** Indica las consecuencias de realizar un contrato temporal a un trabajador que ocupará un puesto de naturaleza fija (fraude de ley).
- 11** ¿Existe algún caso en el cual se podría realizar un contrato temporal, aunque la naturaleza del puesto que debe ocuparse fuera fija? Razona tu respuesta.
- 12** Indica los beneficios que pueden obtener las empresas que contraten con contratos de duración indefinida a desempleados mayores de 45 años.
- Debes precisar el tipo de contrato que hay que realizar.
- 13** ¿Qué debe hacer el trabajador fijo discontinuo que detecte que la empresa no le ha convocado para el inicio de la temporada?
- 14** Identifica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:
- A un trabajador que presenta un título de Bachillerato podemos realizarle un contrato en prácticas.
  - Existe un número máximo de trabajadores en la empresa con contratos para la formación.
  - Para que se concierte un contrato de relevo debe existir un contrato a tiempo parcial por jubilación parcial.
  - No es posible realizar un contrato temporal si el puesto es de naturaleza fija.
  - El contrato de duración indefinida es un contrato de corta duración.
- 15** Elabora un esquema de los contratos temporales.
- 16** Indica si tiene consecuencias obtener fraudulentamente bonificaciones en los contratos de duración indefinida.
- 17** Indica el contrato que le harán a un camarero que trabaja en un hotel de la costa, sólo las temporadas primavera-verano.
- 18** Busca en la **Ley 43/2006** cuándo se considera severa una discapacidad (puedes localizar la norma en **www.noticias.juridicas.com**).
- 19** Busca en el **R. D. 488/1998** el número máximo de trabajadores en la empresa con contratos para la formación en función del número de trabajadores en plantilla.



## ¿Sabías que...?

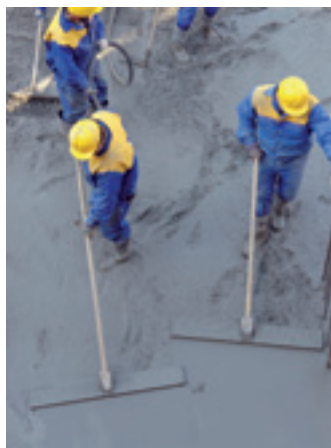
La subcontratación también se conoce como «externalización de actividades», en la que se busca reducir costes.

La empresa reduce plantilla y las actividades son realizadas por el personal de la empresa contratista, que a su vez puede subcontratar a otra empresa.

El abuso de la subcontratación puede llevar a la precariedad laboral y que no se utilicen todas las medidas de seguridad necesarias, precisamente para reducir costes.

No hay que confundir subcontratación con cesión ilegal de trabajadores, que se produce:

- Cuando el objeto de los contratos entre las empresas se limita a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la cesionaria.
- Cuando la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

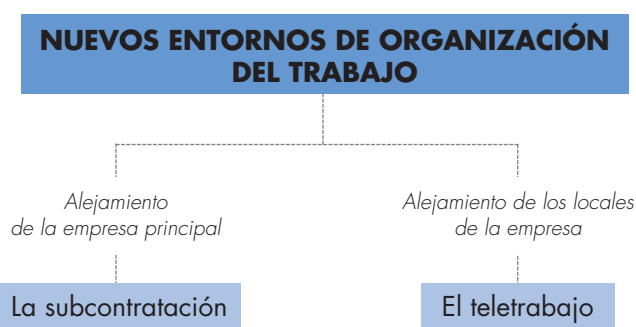


## 3 Nuevos entornos de organización del trabajo

En la actualidad, los entornos de organización del trabajo están sometidos a los cambios producidos por el uso de la subcontratación (*outsourcing*) y la revolución que supone el uso intensivo de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), que permite que los trabajadores puedan desarrollar su trabajo en un lugar distinto de la empresa.

Con el contenido de este apartado, pretendemos distinguir los nuevos entornos de organización para conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores inmersos en ellos.

En el siguiente esquema se muestran los contenidos de este apartado.



### 3.1. SUBCONTRATACIÓN

La subcontratación consiste en la contratación de parte de la actividad productiva de la empresa (principal) a otra u otras empresas (contratistas o subcontratistas); este proceso se utiliza mucho en el sector de la construcción.

Esto puede incidir en un empeoramiento de las condiciones de seguridad de los trabajadores y propiciar la precariedad laboral.

Para evitar esas distorsiones en los derechos de los trabajadores, se han arbitrado medidas legales: las contenidas en el **art. 42 del ET** y, en el caso del sector de la construcción, las recogidas en la **Ley 32/2006, de 18 de octubre, y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto**, modificado por el R. D. 327/2009, de 13 de marzo.

Véanse en el documento 8 de la página 392 las medidas legales establecidas sobre la subcontratación para mejorar los derechos de los trabajadores.

#### EJEMPLO

- Una empresa decide externalizar el servicio de reprografía subcontratándolo a una imprenta.
- Una empresa constructora decide subcontratar la instalación eléctrica de un edificio que está construyendo, para lo que contrata a una empresa subcontratista.

## 3.2. TELETRABAJO

El uso de las TIC está permitiendo una transformación en la organización de las empresas, pues parte de sus trabajos, en vez de desarrollarse en sus locales, se pueden desarrollar en el domicilio de los trabajadores u otros lugares fuera de la empresa.

El **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002**, establece el concepto y regula el carácter voluntario, las condiciones de empleo (los mismos derechos que los trabajadores que desarrollan su labor en los locales de la empresa), la protección de datos, la vida privada (el sistema de vigilancia debe respetar la vida privada del teletrabajador), los equipamientos (generalmente el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular), la salud y seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos.



### ¿Sabías que...?

El teletrabajo permite al trabajador mayores posibilidades de autoorganización (horario y ritmo de trabajo), y facilita el acceso al empleo de personas con discapacidad.

Por el contrario, puede suponer una relajación por parte del empresario en el cuidado de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como dificultar la representación y acción colectiva de los trabajadores.

Por ello, el teletrabajo se está regulando ya en diversos convenios colectivos de sector y de empresa.

➔ Véase **SUPUESTO 10**.

### Teletrabajo

*Es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de ellos de manera regular.*

### CUESTIONES

- 20** Indica si existe alguna forma de que la empresa principal evite la responsabilidad derivada de deudas con la Seguridad Social contraídas por la empresa contratista.
- 21** Busca en la **Ley 32/2006** los límites que se establecen a la subcontratación y en qué forma determina la elevación del empleo de duración indefinida.
- 22** Analiza si el teletrabajo facilita la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.
- 23** ¿Tienen los teletrabajadores los mismos derechos que el resto de los trabajadores de la empresa?
- 24** ¿Afecta la **Ley 32/2006** a la mejora de la prevención de riesgos en la subcontratación? Razona tu respuesta.
- 25** ¿Pueden las empresas obligar a sus trabajadores a que se conviertan en teletrabajadores? Razona tu respuesta.
- 26** Busca el convenio colectivo general del sector de la construcción e indica qué se regula en él respecto a responsabilidad por indemnizaciones de naturaleza no salarial en la subcontratación.
- 27** Uno de los problemas que puede afectar al teletrabajo es la posibilidad del aislamiento del teletrabajador respecto al resto de los trabajadores de la empresa.  
— ¿Qué medidas se establecen en el AMET para evitar el aislamiento?
- 28** Busca cómo están regulados la subcontratación y el teletrabajo en el convenio colectivo de tu sector de actividad.

# SUPUESTOS PRÁCTICOS RESUELTOS

## SUPUESTO 1 ELEMENTOS DE UN CONTRATO

Codecosa, S. L., contrata a Miguel Luna como mecánico (oficial de primera) con un contrato en prácticas por 1 200 €/mes. Se establece como período de prueba un mes. Identifica, enumera y analiza los elementos de este contrato.

### SOLUCIÓN

• **Consentimiento.** Lo prestan las partes del contrato (Codecosa, S. L., y Miguel Luna).

- **Objeto.** Las tareas propias de los mecánicos (oficiales de primera), a cambio de un salario de 1 200 €/mes.
- **Causa.** La razón por la cual se suscribe el contrato es concertar un intercambio de trabajo por salario.
- **Forma.** El contrato se celebra por escrito en el modelo oficial de contrato en prácticas.
- **Información al trabajador.** Las principales condiciones de trabajo constan en la copia del contrato celebrado por escrito que se le debe proporcionar al trabajador.
- **Período de prueba.** Un mes.

## SUPUESTO 2 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Una empresa quiere contratar a un técnico en informática de 34 años con carácter indefinido para que trabaje 4 horas diarias, en el turno de tarde, de lunes a viernes. ¿Qué tipo de contrato debe realizarle? ¿Podrá hacer horas extraordinarias?

### SOLUCIÓN

Debe realizarle un contrato indefinido ordinario, pues no pertenece a ningún colectivo bonificado. El contrato será a tiempo parcial.

No puede realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor. Lo que sí puede es pactarse por escrito la realización de horas complementarias, que se retribuyen como si fueran horas ordinarias y no están sujetas a cotización adicional por horas extraordinarias.

## SUPUESTO 3 DISCRIMINACIÓN EN LA CONTRATACIÓN

Una empresa quiere contratar a un técnico en cocina. En el proceso de selección descarta a la persona que reúne mejor currículum por el hecho de pertenecer a la raza gitana.

— Analiza si es adecuada la actitud de la empresa.

### SOLUCIÓN

La actitud de la empresa es claramente discriminatoria, y atenta contra uno de los derechos de los

trabajadores (**art. 4.2.c del ET**: «Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo [...] por razón de [...] origen racial o étnico»).

La actitud de la empresa no sólo es reprochable socialmente, sino que supone una infracción de la normativa laboral que será sancionada conforme a lo establecido en el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## SUPUESTO 4 CONTRATO EN PRÁCTICAS

Una empresa contrata a una persona que ha obtenido recientemente el título de técnico en gestión administrativa. Dado que no tiene experiencia, le formaliza un contrato que permita la obtención de la práctica profesional.

El salario de la categoría es de 1 100 € para los contratos normales. En este caso, la empresa pretende abonar el mínimo posible.

— Indica el contrato que debe elaborar y cuánto le debe abonar de salario, teniendo en cuenta que el SMI es de 633,30 €/mes.

**SOLUCIÓN**

El contrato que se debe realizar es el contrato en prácticas. Como se pretende pagar el mínimo y no indica nada el convenio colectivo aplicable sobre el salario de los contratos en prácticas, se abonará lo siguiente:

Primer año: 60 % del salario de la categoría.  $60 \times 1\,100/100 = 660,00$  €/mes.

Segundo año: 75 % del salario de la categoría.  $75 \times 1\,100/100 = 825,00$  €/mes.

**SUPUESTO 5 CONTRATOS CAUSALES**

Indica cuál es el contrato adecuado para las siguientes situaciones y la duración del contrato:

- Se pretende contratar a una persona para que sustituya a un trabajador que ha sido elegido recientemente como alcalde.
- Se pretende contratar a un albañil para que desarrolle su labor en el edificio que construye la empresa en la parcela 22 de Vistahermosa.
- Tras varias bajas de auxiliares administrativos no cubiertas, se ha producido un gran retraso o acumulación de tareas administrativas.

**SOLUCIÓN**

- Contrato de interinidad, pues el trabajador elegido alcalde tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. El contrato de interinidad durará hasta la incorporación del trabajador tras su cese como alcalde.
- Contrato por obra o servicio determinado. Durará hasta la terminación de las tareas de albañilería en la obra mencionada.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción. La empresa fijará una duración respetando que la duración máxima sea de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

**SUPUESTO 6 CONTRATO TEMPORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La empresa quiere cubrir un puesto de naturaleza fija realizando un contrato temporal a una chica de 25 años que tiene una discapacidad física del 40 %.

- Determina el contrato que le pueden realizar, la duración máxima y los incentivos que puede conseguir la empresa.

**SOLUCIÓN**

Aunque el puesto es de naturaleza fija, se puede realizar un contrato temporal de fomento del empleo. Concretamente, en este caso se debe realizar un contrato temporal para personas con discapacidad.

La duración máxima del contrato será de 3 años. Respecto a los incentivos, al no tratarse de una discapacidad severa y ser mujer menor de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en sus cuotas empresariales a la Seguridad Social de 4 100 €/año.

**SUPUESTO 7 CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADO Y DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

Una empresa va a contratar, para ocupar un puesto de naturaleza fija, a un trabajador de 47 años, que lleva 13 meses inscrito como demandante de empleo. Pretende obtener los máximos beneficios.

- ¿Qué contrato recomendarías que se le realizara a esta persona?

**SOLUCIÓN**

Debe realizarle el contrato indefinido bonificado al amparo del **art. 10 del R. D. Ley 10/2010** (la empresa tendría derecho a una bonificación, durante 3 años, de 800 €/año o 1 000 €/año, según sea hombre o mujer).

Asimismo, le recomendaría que se acogiera a la disposición adicional primera de la **Ley 12/2001**, lo que le permitirá que, en caso de despido por causas objetivas declarado improcedente, la indemnización sea de 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades, en vez de la indemnización general de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

## SUPUESTO 8 CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJOS DISCONTINUOS

Un hotel quiere contratar a un camarero para que preste sus servicios todos los años durante la campaña de verano. Indica el tipo de contrato que debe realizarle, así como si tiene derecho a incentivos.

### SOLUCIÓN

Debe hacerle un contrato para la realización de trabajos fijos discontinuos. Puede acogerse a los incentivos establecidos en el **art. 10 del R. D. Ley 10/2010** y acogerse a la **disposición adicional primera de la Ley 12/2001**.

## SUPUESTO 9 SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Dicont S. A., empresa de distribución de productos diversos, decide externalizar el servicio de reprografía, por lo que procede a la subcontratación de dichas actividades con la empresa contratista Repro S. L.

Durante el período de subcontratación, Repro S. L. debe los salarios de los tres meses posteriores a la subcontratación y tampoco ha abonado las cotizaciones a la Seguridad Social.

De hecho, ya era deudora de la Seguridad Social antes de la subcontratación. Indica si los trabajadores pueden reclamar las deudas salariales a Dicont S. A., así como si la empresa principal es responsable de las deudas acumuladas con la Seguridad Social por los trabajadores afectos a la actividad subcontratada.

### SOLUCIÓN

Dicont S. A. ha subcontratado la realización de un servicio con Repro S. L. Por lo tanto, Dicont es la empresa principal y Repro la empresa contratista.

Al no tratarse del sector de la construcción, no le es aplicable la **Ley 32/2006**, pero sí el **art. 42 del ET**.

Conforme al **art. 42**, debió comprobar que Repro estaba al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al no hacerlo, ha contratado a una empresa informal e irresponsable, lo que le costará serios perjuicios. Concretamente, conforme a lo indicado en el **apartado 2 del art. 42 del ET**, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

## SUPUESTO 10 TELETRABAJO

Una empresa a la que resulta aplicable el convenio colectivo general de la industria química pretende obligar a varios de sus trabajadores a firmar acuerdos individuales de teletrabajo. Indica si ello es legal.

### SOLUCIÓN

No, no es legal. El propio convenio en el **apartado b** de su **artículo 10.bis** expresa el carácter voluntario del teletrabajo.

Un acuerdo en el que una de las partes se ve obligada a dar su consentimiento es nulo al estar viciado el consentimiento.

## SUPUESTO DE SÍNTESIS

La empresa Químicas Reunidas S. A. debe formalizar los contratos que a continuación se detallan.

1. Contratar a un programador de informática (grupo profesional 5) para la puesta en marcha del programa WSD.
2. Contratar para un puesto de naturaleza fija, para el grupo profesional 7, a una desempleada licenciada en ingeniería química, que tiene 27 años. Se pretende obtener incentivos y reducir los costes de indemnización, en su caso.
3. Contratar como auxiliar administrativo (grupo profesional 4) a un técnico en gestión administrativa que obtuvo el título el año pasado, mediante la modalidad adecuada para la adquisición de la práctica profesional, con una duración máxima del contrato. Trabaja sólo cuatro horas diarias.
4. Contratar a un auxiliar de laboratorio (grupo profesional 4) debido al inusual volumen de pedidos. El contrato será por 6 meses. Posteriormente se le realizará una prórroga de 3 meses.
5. Contratar a un ayudante de reprografía (grupo profesional 2) para sustituir a Manuel Ortiz Cabrales que se encuentra de baja por enfermedad.
  - a) Analiza cada caso e identifica el tipo de contrato que deberá suscribir. Debes cumplimentar todos los contratos y prórrogas, teniendo en cuenta que la empresa aplica la duración máxima de los períodos de prueba.

El convenio colectivo aplicable es el XV Convenio Colectivo de la Industria Química (debes buscarlo en Internet).
  - b) Uno de los programadores informáticos de la empresa propone a ésta realizar los trabajos desde su domicilio. ¿Debe aceptar la empresa? ¿Quién asumiría, en su caso, los gastos de equipamiento, comunicaciones, servicio técnico...?

### SOLUCIÓN

- a) Análisis y cumplimentación de contratos
  1. Como este programador trabajará en la puesta en marcha del programa WSD, actividad que tiene autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, deberá realizarle un **contrato por obra o servicio determinado**, que durará lo que se tarde en la puesta en marcha del programa a un ritmo normal de trabajo.

2. Dado el carácter de naturaleza fija del puesto, debe realizar el **contrato indefinido ordinario** (pues no se incluye en ninguno de los colectivos del contrato indefinido bonificado). Como pretende reducir los costes de indemnización, debe acogerse a la **disposición adicional primera de la Ley 12/2001**.
3. Como no han transcurrido más de 5 años desde la obtención del título y se pretende adquirir la práctica profesional, el contrato adecuado será el **contrato en prácticas**, y a tiempo parcial.
4. Se ha producido un exceso de pedidos, por lo que el contrato adecuado será el **eventual por circunstancias de la producción**. Será correcta la prórroga posterior, pues en el **art. 13.2.1** se indica que estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18.
5. Como Manuel Ortiz tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, contrataremos al sustituto con el **contrato de interinidad**.

Los períodos de prueba aplicables según el art. 12 del convenio serán para cada caso:

1. 4 meses; 2. 6 meses; 3. 1 mes; 4. 3 meses; 5. 2 meses.

Los contratos cumplimentados en **www.redtrabaja.es** los puedes consultar en los documentos 9 a 14, en las páginas 393 a 398.

- b) Teletrabajo.

Según el apartado **b del art. 10.bis** del convenio colectivo aplicable, el teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Respecto al equipamiento y otros gastos, el **apartado g del artículo antes mencionado** indica lo siguiente: «El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el trabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico».

# SUPUESTOS PRÁCTICOS PARA RESOLVER

## 1. ¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO?

**1** Empasa S. A. contrata a María Vela Ruiz como jefa del Departamento de Administración, con un contrato indefinido bonificado por 2000 €/mes. Se establece como período de prueba 4 meses.

— Identifica, enumera y analiza los elementos de este contrato.

**2** Un trabajador quiere ver una obra de teatro, por lo que le pide a un amigo que vaya y realice él su labor en la empresa donde trabaja. ¿Crees que sería legal la actuación del trabajador?

**3** Una cláusula de un contrato de trabajo establece 30 días de vacaciones anuales, mientras que el convenio establece 35. ¿Es válida la cláusula del contrato? ¿Qué ocurrirá?

**4** Transcurridos 4 meses desde el inicio de la relación laboral, una empresa le indica a un mecánico que no ha superado el período de prueba, pues aunque no constaba por escrito en el contrato, el convenio establece un período de prueba máximo de 5 meses.

— ¿Es correcta la actuación de la empresa?

**5** Identifica de los siguientes elementos cuáles son elementos esenciales del contrato:

- a) Consentimiento.
- b) Forma.
- c) Causa.
- d) Titulación.
- e) Objeto.

**6** Averigua qué ocurriría si en un contrato verbal, transcurrido el período de prueba, no hubieran dado de alta al trabajador en la Seguridad Social.

## 2. ¿SON IGUALES TODOS LOS CONTRATOS DE TRABAJO?

**7** Una empresa contrata a Mario López con un contrato en el que se establece el 80 % de la jornada dedicada a trabajo efectivo y el 20 % a formación para el puesto de auxiliar administrativo.

- a) Determina el tipo de contrato que hay que formalizar, el sueldo que debe abonarle, si pretende que sea el mínimo y el SMI es de 633,30 €/mes.
- b) Si Mario tiene el título de técnico en gestión administrativa, hecho del cual tiene constancia la empresa, ¿qué consecuencias tendría si ello fuera detectado por la Inspección de Trabajo?

**8** Una empresa quiere contratar a un técnico en mecanizado sin experiencia (que haya obtenido el título recientemente). Le pagará el mínimo, siendo el salario

de la categoría de 1300 euros, y en materia de retribución se aplica lo establecido en el ET para el contrato que le van a formalizar.

- a) Calcula cuánto le abonará el primer y segundo año.
- b) Cumplimenta el contrato adecuado. Inventate los datos. Se contrata por el período mínimo.

**9** Tex S. A. contrata a Juan Ortega Ramos para sustituir a la oficial administrativa Consuelo Olmedo Díaz, quien se encuentra de baja por un accidente laboral.

— Cumplimenta el contrato adecuado, inventándote los datos.

**10** Una empresa constructora quiere contratar a albañiles para desarrollar su función en el Edificio THERMA, que construye en la calle Olivar de Zaragoza. Indica el contrato que deberá realizarles.

**11** Una empresa de distribución ha recibido un volumen de pedidos inusual en la fecha, por lo que decide contratar a un conductor por un mes. Indica el contrato que debe realizarle.

**12** Comerciales Norte S. A. contrata a Miguel Blasco Calero (desempleado) para sustituir a María Zambrano Pérez, que disfruta el descanso por maternidad.

- a) ¿Qué contrato le realizarán?
- b) ¿Qué beneficios obtendrá la empresa?

**13** Un trabajador quiere pasar a la situación de jubilación parcial. Determina los requisitos que debe cumplir y los contratos que se deben realizar.

**14** Analiza si la empresa que contrate a una víctima de violencia de género con un contrato temporal tendrá derecho a alguna bonificación.

**15** Fiten S. L. contrata a una persona con una discapacidad intelectual del 35 %, con un contrato temporal.

- a) ¿Qué contrato le realizará?
- b) ¿Cuál será la duración máxima?
- c) ¿Qué incentivos le generará a la empresa?

**16** Una empresa contrata a un tornero de 37 años, para ocupar un puesto de naturaleza fija.

— Indica el contrato que le realizará.

**17** Si el tornero del caso anterior llevaba 4 meses demandando empleo, y la empresa quiere beneficiarse del despido barato:

- a) ¿Qué contrato le recomendarías?
- b) Cumplimenta el contrato adecuado inventándote los datos.

**18** Una empresa debe contratar para un puesto de naturaleza fija a una persona discapacitada sensorial

(40 % de discapacidad), y quiere conseguir el máximo de subvenciones y bonificaciones.

- a) ¿Qué contrato le realizará?
- b) ¿Cuáles serán los incentivos?

**19** Una fábrica de cerveza contrata a un operario de máquinas para trabajar cada año en la campaña primavera-verano.

— ¿Qué contrato le realizará?

**20** Indica cuál es el contrato adecuado para las siguientes situaciones y la duración del contrato.

- a) Se pretende contratar a una persona para que cubra temporalmente un puesto durante el proceso de selección para su cobertura definitiva.
- b) Un hipermercado ha encargado las tareas de vigilancia a una empresa de seguridad. Ésta pretende contratar a un guardia de seguridad para que cubra el puesto.
- c) Se pretende contratar a un trabajador para que preste sus servicios durante la parte de jornada que ha dejado libre otro trabajador que ha pasado a la situación de jubilación parcial.

**21** Una empresa va a contratar para un puesto de naturaleza fija a una trabajadora de 46 años.

- a) Indica el contrato que debe realizarle y cuáles son los incentivos que aporta este contrato.
- b) Razona qué supondría que se acogiera a la disposición adicional primera de la Ley 12/2001.

**22** Una empresa a la que resulta aplicable el convenio colectivo marco para oficinas de farmacia decide contratar a una trabajadora debido a la acumulación de tareas que se ha producido en la empresa.

— Indica qué contrato debe realizarle y cuál será la duración máxima según el convenio colectivo aplicable.

### 3. NUEVOS ENTORNOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**23** Una empresa contrata a una empresa subcontratista, que debe dos meses de cuotas a la Seguridad Social. Tras comenzar la subcontratación, no paga a sus trabajadores. ¿Cómo afectará este hecho a la empresa principal?

**24** Una empresa pretende obligar a los trabajadores de una de sus oficinas a trabajar en casa, con los equipos que les pondrá la empresa. Determina si ello es correcto al amparo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

**25** En una actividad de mano de obra intensiva, la empresa principal ha subcontratado; a su vez, la contratista

ha hecho lo mismo, y esta última ha vuelto a subcontratar.

— Determina la legalidad o ilegalidad de la actuación de estas empresas.

**26** Una empresa constructora decide subcontratar las tareas de instalación eléctrica de un edificio que está construyendo.

— ¿Qué requisitos debe reunir la empresa contratista?

**27** Analiza si en tu sector de actividad es posible desarrollar actividades de teletrabajo.

### SUPUESTO DE SÍNTESIS

**28** Debes analizar el tipo de contrato que hay que realizar en cada caso y cumplimentarlo e imprimirlo desde [www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

- a) Contratar a un auxiliar administrativo durante tres meses, dada la acumulación de trabajo que existe en los archivos de la empresa.
- b) Contratar a una chica que ha obtenido recientemente el título de técnica superior en administración y finanzas, y no tiene experiencia profesional. Cobrará el 70 % del salario correspondiente al nivel retributivo VIII.
- c) Contratar para un puesto de naturaleza fija a una técnica financiera (nivel retributivo III). Se quiere aprovechar los incentivos que proporcione el hecho de que tiene 47 años y lleva 12 meses inscrita como demandante de empleo.
- d) Realizar una prórroga del contrato del auxiliar administrativo por la duración máxima permitida (se firma dos días antes de finalizar el contrato).

A la empresa le resulta aplicable el Convenio colectivo de Banca (9900585). Todos los contratos se firman el día 04/03/2010, iniciándose la relación laboral el día 05/03/2010, e indican como período de prueba el máximo que se permite en cada caso. A continuación, se detallan los datos de la empresa y los trabajadores:

Banco X, S. A., c/ Sierpes, 40, de Sevilla

Código localidad: 41091. C. P. 41004

CIF: A41224559, NISS: 41000011119

Trabajador caso a):

Fernando Ortega Barrios, NIF 346722446H

Trabajadora caso b):

Paula López Pons, NIF 38672445M

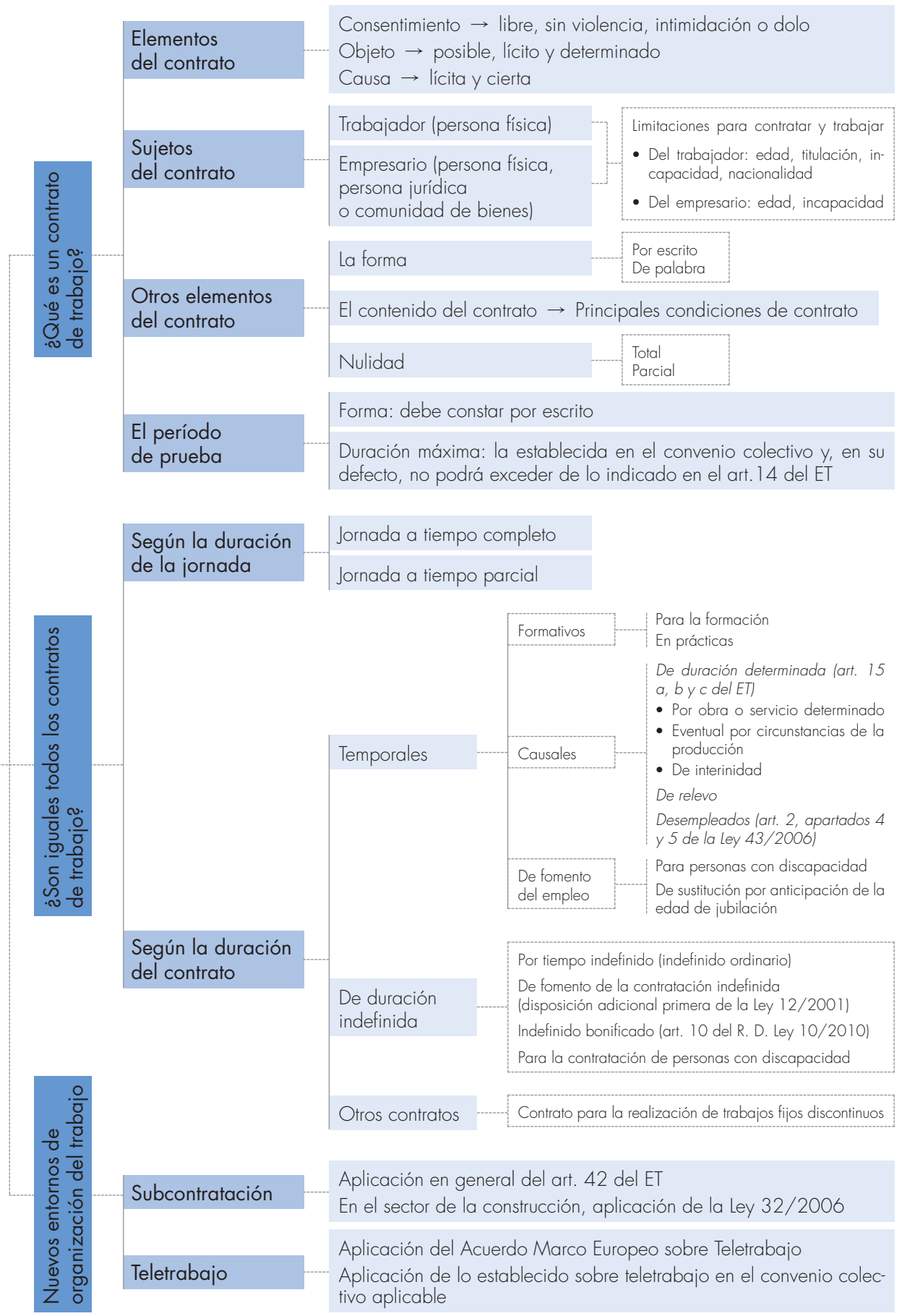
Trabajadora caso c):

Antonia Blanco Ordóñez, NIF 38570428L



# RESUMEN

## EL CONTRATO DE TRABAJO



**1** A continuación, se detalla una serie de características de los elementos esenciales de los contratos. Debes indicar a qué elemento esencial corresponde cada una.

- a) No es válido el prestado por menores de edad.
- b) Debe ser posible, lícito y determinado.
- c) Debe ser lícito y cierto.

**2** Indica si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones.

- a) Los menores de 16 años no pueden contratar ni trabajar, salvo en espectáculos públicos y previa autorización de la autoridad laboral.
- b) A partir de los 17 años se puede contratar libremente.
- c) Los extranjeros no comunitarios pueden contratar y trabajar libremente en España.
- d) Los contratos pueden celebrarse por escrito o de palabra, aunque en la práctica la mayoría de los contratos deben realizarse por escrito.
- e) El contrato en prácticas puede celebrarse de palabra.
- f) El contrato de trabajo puede resultar nulo (parcial o total).

**3** Distingue, entre los siguientes, los contratos que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

- a) Por obra o servicio determinado.
- b) Contrato a tiempo parcial.
- c) Contrato de teletrabajo.
- d) Contrato en prácticas.

**4** Clasifica según la duración del contrato y según la duración de la jornada los siguientes contratos.

- a) Contrato de jornada completa o a tiempo completo.
- b) Contrato por obra o servicio determinado.
- c) Contrato para la formación.
- d) Indefinido ordinario.
- e) De interinidad.

**5** Identifica las afirmaciones correctas.

- a) Son características de los nuevos entornos de organización del trabajo la externalización de actividades y el uso intensivo de las TIC.
- b) El abuso de la subcontratación puede llevar a la precariedad laboral y que no se utilicen todas las medidas de seguridad para reducir costes.
- c) La **Ley 55/2006** regula la subcontratación para el sector de la construcción, mejorando las condiciones de seguridad de los trabajadores y propiciando un empleo de mayor calidad en el sector.
- d) Los teletrabajadores tienen menos derechos que el resto de los trabajadores de la empresa.
- e) Los trabajadores pueden ser obligados por sus empresas a convertirse en teletrabajadores.

**6** Consulta [www.convenios.juridicas.com](http://www.convenios.juridicas.com) e indica si los siguientes convenios regulan aspectos sobre teletrabajo: Convenio de Telefónica de España, SAU, Convenio General de la Industria Química. Asimismo, consulta en la web adecuada el concepto sobre teletrabajo que establece el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

**7** Identifica el contrato de trabajo adecuado para las siguientes situaciones.

- a) Se quiere proporcionar la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio.
- b) Se pretende atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- c) Se necesita sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- d) Se necesita sustituir a una trabajadora que disfruta del período de descanso por maternidad.
- e) Se pretende contratar a una persona para que cubra la parte de jornada que deja libre un trabajador que se jubila parcialmente.