

Unidad 6

El contrato de trabajo

CONTENIDOS:

1. El contrato de trabajo
2. Modalidades de contratos
3. Las empresas de trabajo temporal
4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ORDINARIO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE:

D.NIA:

NOMBRE ORAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA:

PAÍS:

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN:

COD. PROV.:

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS:

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.NIA:

RELACIÓN S.S.:

EL DOMICILIO:

INFORME:

DOMICILIO SOCIAL:

DIG. CONTR.:

ACTIVIDAD ECONÓMICA:

MUNICIPIO:

NIVEL FORMATIVO:

DECLARAN en calidad de (2)

CLÁUSULAS

servicios como (3)

para la realización de las tu

profesional vigente en la empresa en

servicios legal

OBJETIVOS:

- Conocer los elementos básicos de un contrato.
- Distinguir las distintas modalidades de contratación actuales.
- Conocer las características de la contratación a través de ETT.
- Ser conscientes de las nuevas formas flexibles de contratación no laboral.

1. El contrato de trabajo

Es el acuerdo entre el trabajador y el empresario por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.

1.1. La capacidad para celebrar un contrato

A) El trabajador

Para que el trabajador pueda celebrar válidamente un contrato debe cumplir los siguientes requisitos de edad y nacionalidad:

Requisito de edad:

- Ser **mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado**. Se consideran que están legalmente emancipados aquellos que lo sean por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres.
- Los **mayores de 16 años** podrán celebrar un contrato con autorización de los padres o tutores, siempre que no sea un trabajo nocturno, peligroso o insalubre.
- Los **menores de 16 años** no pueden celebrar contratos de trabajo excepto para espectáculos públicos, siempre que cuenten con autorización de los padres o tutores así como de la Administración Laboral, y siempre que no perjudique su salud o su formación profesional.

Requisito de nacionalidad:

- Podrán celebrar un contrato dentro del territorio español los ciudadanos de la **Unión Europea** sin que se les exija un permiso de trabajo.
- Los ciudadanos **extracomunitarios** deberán obtener permiso de trabajo, y los empresarios que deseen contratarlos deberán obtener un permiso para contratar trabajadores extracomunitarios.

B) El empresario

Debe ser **mayor de edad o menor emancipado**. Si es **extracomunitario** requerirá permiso de la Administración Laboral.

El empresario puede ser tanto una **persona física** (un empresario individual autónomo), una **persona jurídica** (como por ejemplo una sociedad limitada, una sociedad anónima o una cooperativa) o también una **comunidad de bienes** (por ejemplo una comunidad de vecinos que comparten bienes y contratan a una trabajadora para el servicio de limpieza).

1.2. Elementos del contrato de trabajo

A) Elementos sustanciales del contrato

La validez de un contrato de trabajo depende de que sean válidos sus 3 elementos sustanciales:

- El **consentimiento** debe ser de mutuo acuerdo entre las partes, de manera que ninguna de ellas haya sido obligada a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño.
- El **objeto** del contrato debe ser posible y lícito (no ser contrario a las leyes).
- La **causa** real debe ser prestar un servicio determinado a cambio de una retribución, y además esta causa tiene que ser lícita.

Por ejemplo: en un contrato de trabajo firmado por un mayor de edad bajo las amenazas de un familiar para firmarlo el **consentimiento está viciado** ya que existen amenazas; en un contrato de trabajo a dos comerciales de venta de tabaco que visitarán el interior de los institutos de FP para persuadir a los alumnos, el objeto del contrato **no es lícito** pues no se puede vender tabaco en los centros de formación; y en un contrato laboral ficticio donde no se presta ningún servicio y cuyo motivo principal es el blanqueo de dinero, la **causa no es prestar un servicio** a cambio de salario, sino blanquear dinero.

Ejemplo 1

Indica si las siguientes personas pueden celebrar un contrato de trabajo:

Un joven de 16 años que va a trabajar en un comercio durante el verano.

Dos jóvenes de 17 años que acaban de casarse.

Una mujer húngara que acaba de llegar a España.

Una joven de 15 años que va a ser contratada en una tienda de calzado.

Solución:

Sí, pero requiere permiso de sus padres o tutores legales.

Sí, pues se trata de menores de 18 años emancipados.

Sí, pues se trata de una ciudadana de la UE que no necesita permiso de trabajo.

No, pues es menor de 16 años y no se trata de espectáculos públicos.

Ejercicios

1º) Cuatro amigos se preguntan cuándo podrán comenzar a trabajar. Luis tiene 15 años y quiere trabajar en una ferretería. Manuel tiene 17 años y es de nacionalidad polaca. Dennis tiene 16 años y es ucraniano. Por último, Fernando tiene 17 años y está recién casado.

a) ¿Puede Luis trabajar en la ferretería? ¿Por qué?

b) ¿Necesitan Manuel y Dennis algún permiso de trabajo por ser extranjeros?

c) ¿Requiere Fernando autorización de sus padres para poder trabajar? ¿Por qué?

B) La forma del contrato

El contrato de trabajo puede ser por **escrito o de forma verbal** en algunos casos.

Así, se permite que puedan ser de palabra los contratos indefinidos o el contrato temporal eventual por circunstancias de la producción que sea inferior a 4 semanas a tiempo completo.

De todas formas, cualquiera de las dos partes **puede exigir** que el contrato sea por escrito.

Para proteger a los trabajadores, si no existe contrato por escrito, hay una **presunción** de que el contrato verbal era indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

C) El contenido del contrato

El contenido mínimo que debe figurar en el contrato es el siguiente:

- El **lugar** y la **fecha** donde se realiza el contrato.
- La **identificación** de las partes.
- Nombre del puesto de trabajo y **categoría profesional**.
- **Lugar** donde se realizará el **trabajo**.
- **Jornada y horario** de trabajo.
- **Duración**: fecha de comienzo y finalización en su caso.
- **Retribución**: salario base y demás complementos.
- Duración de las **vacaciones anuales**.
- Plazo de **preaviso** para rescindir el contrato.
- **Convenio colectivo** que regula este contrato.
- Otras **cláusulas voluntarias**:
 - » Realizar un **periodo de prueba** (suele pactarse siempre).
 - » La voluntad de realizar **horas extraordinarias** por parte del trabajador.
 - » No trabajar para la **competencia** una vez finalice la relación laboral, hasta que no transcurra un tiempo determinado; **o bien permanecer en la empresa**, durante un tiempo, si ha recibido formación especializada por la empresa (para evitar que otra empresa se aproveche del trabajador ya formado).
 - » Otras que no sean contrarias a las leyes o al convenio colectivo.

En el caso de que en el contrato no figurasen datos como **la jornada, la retribución o la duración de las vacaciones**, el propio contrato suele señalar que estos aspectos se pactan **según lo establecido en el convenio colectivo**, por lo que habría que acudir a él para conocer la jornada, la retribución o las vacaciones.

D) La duración del contrato

Los contratos de trabajo pueden ser **indefinidos o bien temporales** por las causas que veremos en el apartado siguiente sobre modalidades de contratos.

Se **presumirá** que es por tiempo **indefinido y a tiempo completo**, salvo que se pruebe lo contrario, si ocurriesen las siguientes circunstancias:

- Cuando fuese obligado realizarlo **por escrito** y se realizase de palabra.
- Cuando no hubiese sido dado de **alta en la seguridad social** una vez que haya transcurrido la duración fijada para el periodo de prueba.
- Cuando se realice **en fraude de ley**, o sea, cuando si bien formalmente todo es legal, en el fondo se persigue esquivar la ley.

Un trabajador que tiene una serie de **contratos temporales seguidos** pero que realmente esta cubriendo un **puesto de trabajo fijo** en la empresa sería el caso más típico de fraude de ley. Veremos más adelante que los contratos temporales tienen un máximo de duración para evitar estas situaciones.



Ejercicios

2º) Juan Antonio acaba de firmar su primer contrato de trabajo. Una vez en su casa comienza a leerlo y se da cuenta que realmente no pone la jornada y el horario que va a realizar, el lugar donde tiene que acudir a trabajar, cuánto va a cobrar ni cuántos días tiene de vacaciones, sino que en casi todos los casos indica "según convenio", salvo el lugar de trabajo que no lo pone.

a) ¿Puede indicar que tanto la jornada como el horario pueden ser según convenio?

b) ¿Debe señalar el contrato el lugar de trabajo?

c) ¿Puede señalar el contrato que la retribución y las vacaciones serán según convenio?



Ejercicios

3º) En los talleres Rodríguez dedicados a la elaboración de distintas telas trabajan personas con contrato y otras sin contrato, pues es la forma habitual de trabajar de la empresa. A Inés, le han dicho que el contrato de palabra vale igualmente, a José le prometieron que cuando pasase el periodo de prueba le harían un contrato temporal de 2 meses pero de eso hace ya 1 año, y Rosa lleva 15 contratos temporales seguidos en los últimos 10 años.

a) ¿Cómo se presume que es el contrato de Inés salvo se demuestre lo contrario?

b) Si llegase un Inspector de Trabajo al taller, ¿cómo se presumiría el contrato de José?

c) ¿Cómo consideraría el Inspector el contrato de Rosa? ¿Por qué?

1.3. El periodo de prueba

Es un periodo de tiempo que pueden pactar el empresario y el trabajador para que ambas partes **comproben si es conveniente** la contratación.

Pacto

- Para que exista periodo de prueba éste debe ser **pactado en el contrato**, por lo que debe figurar antes de empezar a trabajar. No se realiza el periodo de prueba y después se firma el contrato, sino que el periodo de prueba ya está dentro del contrato.
- **No se puede pactar** si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con otro contrato.

Duración

- La duración suele venir reflejada en el **convenio colectivo** según el grupo profesional del trabajador. Lo normal es que lo señale el convenio pero **si el convenio no dijera nada**, el Estatuto de los Trabajadores señala que será: Para técnicos titulados que posean un título medio o superior: un máximo de 6 meses, y para el resto de trabajadores es de 2 meses, salvo en empresas de menos de 25 trabajadores que es de 3 meses.
- Si el contrato es **en prácticas** la duración es de 1 mes para titulados de grado medio y de 2 meses para titulados de grado superior.
- Si el contrato es **temporal** de obra y servicio, eventual, interinidad o primer empleo joven, cuya **duración es inferior a 6 meses**, el periodo máximo de prueba será de 1 mes.
- Se puede pactar en el contrato que debido a **baja laboral, nacimiento de hijo o hija, riesgo durante el embarazo o lactancia**, o condición de **víctima de violencia de género**, el periodo de prueba se interrumpa y el tiempo no se contabilice.

Derechos

- El trabajador tiene los **mismos derechos** que cualquier otro trabajador de la plantilla.
- **Cualquiera de las partes** puede dar por finalizado el contrato durante el periodo de prueba **sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno**. Si se tratase de **una trabajadora embarazada**, el empresario deberá demostrar que su decisión no estaba relacionada con la situación de embarazo.
- En este caso, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado, pero **no indemnización por despido**.

Ejemplo 2

Oscar va a comenzar a trabajar en un restaurante durante la temporada de verano en la localidad donde vive. La empresa le dice que primero tiene que pasar el periodo de prueba de 15 días y que luego le harán el contrato para todo el verano. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

Solución: No es correcta, pues el periodo de prueba ya va incluido dentro del contrato. Primero se firma el contrato y se pacta en el mismo que habrá un periodo de prueba, no va primero el periodo de prueba y después el contrato.

Ejercicios

4º) Ángel va a comenzar a trabajar en una empresa de renting como comercial. La empresa le dice que el contrato está en trámites en la gestoría y llegará en 3-4 días pero que comience a trabajar mañana mismo, y que hay un periodo de prueba de 1 mes durante el cual ganará el 90% al estar de prueba.

5º) Ana y Amancio acaban de comenzar a trabajar y se preguntan cuánto durará su periodo de prueba y si les pagarán algo si los despiden durante el periodo de prueba. Ana tiene un contrato temporal de 3 meses y Amancio tiene un contrato en prácticas al haber estudiado un grado superior de FP.

a) ¿Es correcta la actuación de la empresa respecto a cuándo establece el periodo de prueba?

b) ¿Puede Ángel ganar menos durante el primer mes por estar de prueba? ¿Por qué?

c) ¿Debe preavisar la empresa si quiere despedirlo en el periodo de prueba? ¿Qué motivos debe alegar?

a) ¿Cuál es la duración del periodo de prueba de Ana?

b) ¿Y la duración del periodo de prueba de Amancio?

c) ¿Qué indemnización cobrarían si los despiden durante el periodo de prueba?

2. Modalidades de contratos

La **estructura básica** de las modalidades de contratos laborales viene sintetizada en la siguiente tabla:

CONTRATOS FORMATIVOS	PARA LA FORMACIÓN PRÁCTICAS
CONTRATOS TEMPORALES	OBRA O SERVICIO EVENTUAL INTERINIDAD PRIMER EMPLEO JOVEN
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	A TIEMPO PARCIAL COMÚN RELEVO FIJOS-DISCONTINUOS
CONTRATOS INDEFINIDOS	INDEFINIDO ORDINARIO

En los siguientes apartados se desarrollan cada uno de ellos. Antes de estudiarlos en profundidad, fíjate en las **estadísticas de contratación en los años 2011 y 2018** para conocer cuáles son los contratos predominantes en el sistema laboral español:

	Año 2011	En %	Año 2018	En %
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.110.163	7,69%	2.284.924	10,25%
Indefinido ordinario	901.906	6,24%	1.994.357	8,95%
Indefinido de fomento (2011) - Apoyo a emprendedores (2016)* (No vigente)	208.257	1,44%	290.567	1,30%
CONTRATOS TEMPORALES (incluidos los formativos)	13.323.069	92,31%	20.006.757	89,75%
Contratos de obra y servicio	5.599.364	38,79%	8.274.521	37,12%
Contratos eventuales	5.890.664	40,80%	9.830.653	44,10%
Contratos de interinidad	1.585.936	10,98%	1.569.956	7,04%
Contratos de relevo	19.117	0,13%	19.246	0,09%
Otros contratos temporales	116.421	0,80%	152.266	0,68%
CONTRATOS FORMATIVOS	111.567	0,76%	160.115	0,72%
Contratos para la formación	60.022	0,41%	52.803	0,24%
Contratos en prácticas	51.545	0,35%	107.312	0,48%
TOTAL CONTRATOS FIRMADOS	14.433.232	100%	22.291.681	100%

SEGÚN LA JORNADA				
Contratos a tiempo parcial	4.454.587	30,85%	7.978.102	35,78%
Contratos a tiempo completo	9.979.645	69,14%	14.313.579	64,21%

* Nota: el contrato indefinido de fomento desapareció con la reforma laboral de 2012 y se introdujo el contrato de apoyo a emprendedores en 2013, el cual no está en vigor en 2019.

FUENTE: MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Como puedes comprobar, los contratos predominantes son los **temporales: sobre el 90% de los contratos firmados**. Hay que indicar que un sólo trabajador puede tener varios contratos temporales firmados a lo largo del año, con lo que no hay que confundir el número de contratos que se han firmado con el número de trabajadores existentes. Asimismo, hay trabajadores indefinidos que firmaron sus contratos en años anteriores y no aparecen en la estadística.

Ejercicios

6º) Vicente tiene 20 años y dejó de estudiar tras terminar la ESO. Como no tiene ningún tipo de formación una carpintería quisiera contratarlo con algún contrato donde además de trabajar puede realizar algún curso de formación.

a) ¿Cuál es el tipo de contrato que se le podría hacer a Vicente?

b) ¿Qué requisitos debe cumplir de edad y titulación para ese contrato si el paro es del 25%?

c) ¿Cuál sería la duración mínima y la máxima de su contrato según la ley?

EJERCICIOS

7º) Encarna tiene 19 años y se ha dejado el ciclo de grado medio de peluquería en el primer curso. Acude a una peluquería a ver si la pueden contratar pues algo sabe y si la enseñan podrá aprender el oficio. La peluquería le indica que el contrato que pueden hacerle es el de formación y que acudirá a realizar un curso durante algunas horas del trabajo.

a) ¿Cuánto tiempo dedicará a la formación de las 40 horas semanales durante el primer año?

b) ¿Dónde realizará la formación?

c) ¿Cuándo debe realizarse esa formación?

d) ¿Se le dará algún título o certificado cuando finalice la formación?

e) ¿Cuánto ganará como mínimo el primer año tomando como referencia el SMI? ¿Cuál es la cifra exacta para 2019?

f) ¿Y el segundo año? ¿Cuál será el salario mínimo que ganará? ¿Cuál es la cifra exacta?

2.1. Contratos formativos

Son aquellos contratos donde, además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da **un componente formativo** que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.

A) Contrato para la formación y el aprendizaje

Es aquel contrato que tiene por objetivo cualificar a un trabajador en un régimen donde se va **alternando** el tiempo de **trabajo retribuido** con cursos de **formación**.

Requisitos

- Edad **entre 16 y 25 años**. No habrá límite de edad cuando sean discapacitados.
- **No debe poseer una titulación** de FP o universitaria, ni certificado de profesionalidad para ese puesto de trabajo, que le permita firmar un contrato en prácticas por disponer de título profesional.
- **No puede haber trabajado antes** en ese puesto en la misma empresa por más de 12 meses.

Duración

- **Mínima de 1 año y máxima de 3 años**. Si es inferior a 3 años pueden haber un máximo de 2 prórrogas, sin que sean inferiores a 6 meses.
- El convenio puede modificar la duración, sin ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.
- Finalizada la duración máxima, el trabajador no podrá ser contratado para la formación por la misma u otra empresa para la misma actividad, pero **sí para otra distinta**.
- La situación de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, riesgo durante embarazo o lactancia, o víctima de violencia de género, **interrumpen la duración**.
- **No puede** ser a tiempo parcial. No podrán realizar horas extras salvo fuerza mayor, ni trabajos nocturnos ni a turnos.

Periodo de formación

- El **primer año** como máximo el 75 % del tiempo se dedica a trabajo efectivo y como mínimo el 25 % a formación, y el **segundo y tercer año** el 85% a trabajo y el 15% a formación como mínimo.
- **Características** de la formación:
 - » Consistirá en un **curso de formación** en un **centro formativo de la red de la FP**, o bien en la **misma empresa** si cuenta con instalaciones y personal adecuado y tenga autorización para impartirla. **Las ETTs** podrán celebrar contratos para la formación encargándose de la parte formativa.
 - » **¿Cuándo** debe realizarse la formación? Se pactará entre la empresa y el trabajador cuándo se realiza la formación, pudiendo concentrarse en determinados periodos de tiempo.
 - » **Modalidades de impartición**: podrá ser presencial, teleformación, a distancia y mixta.
 - » Si no posee el título de ESO la formación deberá permitir obtener ese título. La formación se acreditará por el Servicio Público de Empleo con **un certificado**.

Retribución

- Se fijará en el convenio y **no puede ser inferior al 75% u 85% del S.M.I.**, en función del trabajo efectivo. Para el **2019** el S.M.I. es 900€ al mes.
- El **S.M.I.** es el salario mínimo interprofesional que los trabajadores tienen derecho a cobrar por una jornada completa con independencia del trabajo realizado.

B) Contrato en prácticas

Es el contrato cuyo objetivo es realizar un **trabajo retribuido** que **facilite la práctica profesional** de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo.

La "FP para el empleo" hace referencia a la anterior formación ocupacional que se ofrecía a los desempleados y a la formación continua para trabajadores en activo.

Requisitos

- Poseer un **título de FP o universidad**, o certificado de profesionalidad.
- Realizar el contrato en los **5 años siguientes** de terminar los estudios.

Duración

- Un mínimo de **6 meses** y un máximo de **2 años**.
- Si es inferior a 2 años pueden haber un máximo de **2 prórrogas** de un mínimo de 6 meses, hasta alcanzar la duración máxima.
- La situación de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, riesgo durante embarazo o lactancia, o víctima de violencia de género, **interrumpen la duración**.
- **El periodo de prueba en contratos de prácticas es de 1 mes** para títulos de grado medio y **2 meses** para grado superior.

Retribución

- La pactada en convenio o contrato, **sin que pueda ser inferior** el primer año al 60% del salario de un trabajador de la misma categoría, o el segundo año al 75%.
- Los **convenios pueden mejorar** estos porcentajes.

Ejemplo 3

A) Juan de 16 años ha terminado la ESO y quiere empezar a trabajar. Como no dispone de ningún título profesional, ha pensado acudir a una carpintería del barrio para aprender el oficio e ir ganando un dinero. La empresa lo contrata con un contrato para la formación. ¿Cuál es la duración mínima del contrato y cuánto ganará?

Solución: Su contrato durará 1 año mínimo y su sueldo será como mínimo un 75% del SMI (sobre 900€ para 2019 serían 675€).

B) Esther va a comenzar a realizar las prácticas de FCT en el segundo curso del ciclo formativo que estudia, por lo que le pide a la empresa que le firme un contrato en prácticas de 6 meses. ¿Puede solicitarlo Esther?

Solución: No, porque las prácticas durante la FCT forman parte de la enseñanza y aún no tiene el título de FP terminado.

Ejercicios

8º) Nieves, de 24 años, ha finalizado el ciclo de Secretariado hace 4 años y va a ser contratada por una gran empresa para trabajar bajo las órdenes de la Secretaria de Dirección. Al no haber trabajado antes de secretaria, la empresa le informa que su contrato tendrá una remuneración menor pues va a poner en práctica sus estudios de Secretariado.

- ¿Qué contrato quiere realizarle la empresa a Nieves?
- ¿Cumple con los requisitos de edad y años desde la finalización de los estudios?
- ¿Cuál es la duración mínima de su contrato?

9º) Raquel, de 33 años, ha finalizado hace 2 meses sus estudios universitarios de Sociología y va a ser contratada por una empresa de Estudios de Mercado y Encuestas. La empresa le comunica que la va a contratar en prácticas, pero que aunque el salario de su categoría profesional es de 1.200€ ella va a ganar menos al estar de prácticas.

- ¿Cumple con los requisitos para que le hagan un contrato de prácticas?
- Si el contrato inicial es de 6 meses, ¿cuál es el máximo de tiempo que podrá estar contratada en prácticas?
- ¿Cuánto ganará como mínimo el primer y segundo año?

10º) Eduardo, de 45 años, ha finalizado recientemente el ciclo superior de Diseño y Producción Editorial realizando las prácticas de FCT en una empresa de artes gráficas. Finalizadas las prácticas de FCT, la empresa lo quiere contratar en prácticas al mes siguiente, pero no sabe si puede por si Eduardo no cumpliera algún requisito.

- ¿Cumple Eduardo los requisitos del contrato en prácticas?
- ¿Cuánto dura su periodo de prueba?
- Si estuviera de baja 2 meses, ¿qué sucede con la duración de su contrato?

Ejemplos 4

Indica qué contrato se realizaría en cada uno de los siguientes casos y por qué motivo:

a) Una empresa ha recibido unos pedidos muy superiores a los propios de las fechas de verano, y con la plantilla actual no puede hacer frente a los pedidos en los meses de julio y agosto.

b) Cecilia Ramírez va a ser contratada como azafata en un congreso para los días 20 al 22 de abril.

c) Durante la campaña de Navidad, una perfumería va a contratar a una dependienta más para atender al público.

Solución:

a) Eventual, por exceso de pedidos.

b) Obra y servicio, para realizar un servicio concreto de azafata en un congreso durante 3 días.

c) Eventual, por circunstancias del mercado (campaña de Navidad).

2.2. Contratos temporales

A) Obra y servicio

Objeto

- Realizar una **obra o servicio concreto** cuya duración es en principio incierta, pero **limitada en el tiempo**.
- Se utiliza para realizar obras y servicios con autonomía dentro de la actividad normal de la empresa, y que **pueden diferenciarse claramente** de otras actividades para determinar cuando comenzó y finalizó.

Duración

- Depende de **cuándo finalice la obra o servicio**, pero cabe señalar una duración concreta si se conoce. Suele indicarse **"hasta fin de obra"**.
- Se establece un **máximo de 3 años**, el cual es ampliable a 12 meses más por convenio.
- Al ser la duración en principio incierta, si la duración es **superior a un año** el empresario deberá **preavisar 15 días** antes de su finalización. Si **finaliza la duración máxima** y sigue trabajando adquiere la condición de fijo.

Indemnización

- Al finalizar cada contrato de obra el empresario pagará una indemnización de **12 días de salario por cada año trabajado**, o su parte proporcional (1 día por mes). Por ejemplo, si el contrato fuese de 2 meses cobraría 2 días de salario extra en el finiquito.
- Los **convenios** pueden mejorar esta indemnización.

B) Eventual por circunstancias de la producción

Objeto

- Hacer frente al incremento de trabajo de la empresa por alguno de los siguientes motivos: por **acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado**.

Duración e indemnización

- No puede ser superior a 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo que el **convenio lo amplíe a 12 meses en un periodo de 18 meses**.
- Se podrá realizar **una sola prórroga** del contrato eventual, la cual llegará hasta la finalización de la duración máxima.
- Tiene derecho a **la misma indemnización** que el contrato de obra y servicio.

Ejercicios

11º) Una tienda de moda necesita contratar un especialista en informática para elaborar una tienda online con la que vender su ropa por la web. La duración del contrato no se sabe exactamente, pues, aunque van a ser unos meses, el día de finalización es imposible determinarlo. Su salario es de 30€/día.

12º) Una empresa tiene muchos más pedidos de septiembre a noviembre por lo que va a necesitar contratar a alguien más. Su salario será de 25€/día.

13º) En un restaurante de la playa se contrata a tres camareros más en los 3 meses de verano para hacer frente a las circunstancias del mercado veraniego. Cuando acaban los 3 meses a uno de ellos le proponen que continúe trabajando con una prórroga de 12 meses más pues creen que lo permite el convenio.

- a) ¿Qué contrato se puede realizar con este trabajador?
 b) ¿Qué debe indicar sobre la duración en el contrato?
 c) Si al final durase 4 meses, ¿cuál es la indemnización al finalizar el contrato (señálalo en €)?

- a) ¿Qué contrato realizará la empresa? ¿Por qué?
 b) ¿Cuál es la duración máxima que suelen indicar los convenios colectivos? ¿La supera en este caso?
 c) ¿Qué indemnización cobrará en € al finalizar?

- a) ¿Qué contrato tendrán los camareros? ¿Por qué?
 b) ¿Cuántas prórrogas puede tener este contrato?
 c) ¿La duración de la prórroga es la correcta? ¿Por qué?

C) Interinidad

Objeto

- **Sustituir** a otro trabajador que **tiene reservado el puesto de trabajo** por situaciones de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, reducción de jornada, etc., así como mientras se produzca el proceso de selección de una vacante.
- Las sentencias judiciales **no permiten** que se utilice para sustituir **vacaciones**, en este caso hay que utilizar el contrato de obra y servicio.

Duración e indemnización

- **Por sustitución:** hasta que **se reincorpore** el otro trabajador, y siempre mientras que éste tenga reservado su puesto. En caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore, el interino no tiene derecho a consolidar su puesto.
- Por **selección de vacante:** mientras se realice el proceso de selección con un **máximo de 3 meses**, salvo en administraciones públicas.
- Este contrato temporal **no tiene indemnización** por finalización de contrato, según una última sentencia de la UE de 5-6-18.

D) Encadenamiento de contratos temporales

Cuando un trabajador realiza un **encadenamiento de distintos contratos temporales, de obra y servicio, o de eventual** por circunstancias de la producción, llega un momento en el que adquiere la **condición de fijo en la empresa**.

Por ello, la normativa indica que los trabajadores que hayan sido contratados para el mismo puesto o distinto con una cadena de contratos temporales, de forma continua o discontinua, **durante 24 meses en un periodo de 30 meses**, sea con la misma empresa o grupo de empresas o bien a través de ETTs, adquirirán la condición de fijos.

No cuentan los contratos de interinidad, relevo, los formativos, programas públicos de empleo-formación o llevados a cabo por empresas de inserción.

Por ejemplo, un contrato de obra de 6 meses, luego otro de obra por 9 meses, después otro eventual de 9 meses, ya sumarían un total de 24 meses con contratos de obra y eventual, y adquiriría la condición de fijo. Una práctica habitual de algunas empresas es no llamar al trabajador durante 6 meses para no llegar a cumplir los 24 meses en el plazo de 30 meses, y después volver a llamarlo para empezar de nuevo.

Al cumplirse los 24 meses en 30 meses, **la empresa comunicará** en 10 días la condición de fijo. El **trabajador también puede acudir al Servicio Público de Empleo** para que le certifique los contratos temporales realizados y así poder acreditar la condición de fijo en la empresa.

Ejemplo 5

Indica qué contrato se realizaría en cada caso y cuál sería su duración máxima:

a) Una residencia necesita sustituir a Margarita, que va a comenzar el permiso por maternidad de 16 semanas, así como también a otra trabajadora que ha sufrido un accidente con el coche y va a estar 3 semanas de baja.

b) Ángela tiene 23 años. Una empresa va a abrir un proceso de selección de un puesto de trabajo, pues quien lo ocupaba se ha ido a otra empresa. Se calcula que necesitará por lo menos 2 meses para realizar todo el proceso, así que se plantea contratarla mientras tanto.

Solución:

a) Interinidad, por sustitución. Mientras dure la sustitución, 16 semanas en Margarita, y mientras dure la baja en el segundo caso.

b) Interinidad, por selección de vacante. El tiempo máximo es de 3 meses, por lo que los 2 meses se encuentran dentro del límite.

Ejercicios

14º) Un hospital privado tiene que sustituir a dos personas por distintos motivos. Por un lado una enfermera ha dado a luz y tendrá el permiso de maternidad de 16 semanas; por otro, un administrativo está de baja por enfermedad y se prevé que será larga.

15º) Jesús lleva varios años trabajando en una empresa con contratos temporales. La última vez hizo la cuenta y tenía en los últimos 30 meses: 3 meses por obra, 12 meses eventual, 6 meses interino, y 6 meses por obra. Durante 3 meses no lo llamaron.

16º) Vicky lleva una serie de contratos temporales encadenados: el primer contrato fue por obra de 12 meses, el segundo eventual de 6 meses, y el tercero de obra por 10 meses. Vicky se pregunta si en el fondo no será una trabajadora indefinida de la empresa.

a) ¿Qué contrato se realizará con los trabajadores que sustituyen a la enfermera y al administrativo? ¿Por qué?

b) ¿Cuál es la duración del contrato que sustituye al administrativo?

c) ¿Qué indemnización tienen los sustitutos al finalizar su contrato?

a) ¿Puede reclamar Jesús su condición de fijo? ¿Por qué?

b) ¿Hay algún contrato que no se tenga en cuenta para el cálculo?

c) Como empezó a trabajar hace 30 meses, ¿puede ser contrato por obra de nuevo por la misma empresa? ¿Por qué?

a) ¿Puede Vicky reclamar su condición de fija? ¿Por qué?

b) Si la empresa no se lo reconoce, ¿a dónde puede acudir?

c) Si el último contrato hubiera sido de interina, ¿afectaría en algo?

 Ejemplo 6

Juan Ignacio ha sido contratado indefinido a tiempo parcial por 20 horas a la semana, 4 horas de lunes a viernes, siendo el 50% de la jornada. En el contrato firmó realizar las horas complementarias y las extraordinarias que requiera la empresa. a) ¿Puede la empresa obligarle a acudir un sábado de 9 a 14h? b) ¿Cuántas horas complementarias voluntarias podría realizar? **Solución:**

a) Sí, pues las horas han sido pactadas en el contrato y su jornada no es inferior a 10 horas a la semana. El horario que se amplía (5 horas) no supera el máximo del 30% de las 20 horas a la semana (30% de 20 horas son 6 horas).

b) Las horas complementarias voluntarias serían hasta un 15% de 20 horas = 3 horas a la semana. Al ser indefinido puede hacerlas.

2.3. Contratos a tiempo parcial

A) Contrato a tiempo parcial común

*Es aquel contrato que tiene por objeto realizar una prestación en **un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior** a las que realiza un trabajador comparable del convenio **a tiempo completo**.*

- El contrato a tiempo parcial común **puede ser indefinido o temporal**, ya que lo que mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc., es menor que a tiempo completo, por lo que puede estar fijo en la empresa o temporal, pero a tiempo parcial.
- **Todas las modalidades** de contrato pueden ser **a tiempo parcial, salvo** el contrato de formación.
- En el contrato a tiempo parcial **no se pueden realizar horas extraordinarias pero sí horas complementarias**, siempre que la suma de todas las horas (ordinarias y complementarias) no llegue a una jornada a tiempo completo. Tan solo puede realizar horas extras por fuerza mayor.
- La jornada del trabajador a tiempo parcial **se registrará día a día y se sumará mensualmente**, entregando **copia al trabajador** junto al recibo de salarios, tanto de las horas ordinarias como de las horas complementarias.

Características
horas
complementarias

- Deben **pactarse por escrito** en el contrato o bien después pero de forma escrita.
- Solo las pueden pactar los **trabajadores cuya jornada anual no sea inferior a 10 horas a la semana**, pudiendo realizarlas tanto los **indefinidos como los temporales**.
- Las horas pactadas no serán superiores al **30% de la jornada** contratada, salvo que el convenio amplíe el porcentaje hasta un máximo del 60%.
- Además, de forma añadida a las pactadas, las empresas podrán ofrecer **horas complementarias voluntarias hasta un 15%** de la jornada, ampliables a un 30% por convenio. Solo se ofrecerán **a los indefinidos** cuya jornada sea superior a 10 horas a la semana.
- El **preaviso del día y la hora** al trabajador será con una antelación mínima de **3 días**, salvo que el convenio establezca otra inferior.
- **Se pagan** como horas ordinarias (normales) y cotizan a la seguridad social.
- Al año del pacto, el **trabajador podrá renunciar** a realizarlas, preavisando con 15 días, por motivos de cuidado a familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

 Ejercicios

17º) Neus va a trabajar a tiempo parcial en una academia como profesora de inglés mientras continúa estudiando. Su jornada será de 4 horas al día y 20 horas a la semana, de lunes a viernes. En el contrato pactó realizar las horas complementarias establecidas por la ley.

18º) A Esteban, que está indefinido, no paran de indicarle que haga más horas de trabajo. La semana pasada le indicaron que como había pactado las horas complementarias debía realizar 7,5 horas más de una jornada de 25 horas a la semana; y que además debía realizar otras 5 horas extras por imprevistos. Por otro lado, le han ofrecido durante el contrato que pacte otras 5 horas más complementarias voluntarias. Esteban está asombrado cómo pueden proponerle tantas horas de más sobre las 25 horas iniciales y si será todo legal lo que está haciendo la empresa.

- ¿Cumple Neus la jornada mínima para poder realizar horas complementarias pactadas? ¿Por qué?
- ¿Con qué antelación mínima habría que avisarle?
- ¿Cuántas horas complementarias exactas puede llegar a hacer a la semana?

- ¿Está dentro de los límites las 7,5 horas complementarias que le propone la empresa? ¿Por qué?
- ¿Debe Esteban realizar las 5 horas extras por imprevistos? ¿Por qué?
- Sobre las 5 horas complementarias voluntarias que le han ofrecido, ¿son legales acordes a su jornada de 25 horas?

B) Contrato de relevo y de jubilación parcial

Objeto

- Contratar a un trabajador para **darle el relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial**, para así completar la jornada que éste deja de realizar.
- Supone **dos cambios**: un **contrato de jubilación parcial más un contrato de relevo**.
- » Por un lado, un **trabajador a tiempo completo** que puede acceder a la pensión de jubilación se convierte en un contrato a tiempo parcial, y pasa a cobrar una jubilación a tiempo parcial por la jornada reducida. Su contrato pasa a llamarse de **jubilación parcial**. Este trabajador debe tener una antigüedad de al menos 6 años en la empresa.
- » Por otro lado, se contrata a un **nuevo trabajador** con un contrato a tiempo parcial por la jornada que reduce el trabajador que se jubila, aunque cabe la posibilidad de contratarlo a jornada completa. Con este trabajador se firma un **contrato de relevo**.

Jornada y duración

- El trabajador que se jubila **reduce su jornada entre un 25% y un 50%**, y su salario también se reduce en la misma proporción. Si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta **el 75%**.
- La **duración del contrato** es hasta que el trabajador relevado **se jubile totalmente** en la edad ordinaria. Si el contrato de relevo **fuese indefinido** tendrá que mantenerse al menos **dos años después** de que el trabajador relevado se jubile totalmente. Puede ocupar el mismo puesto del que se jubila o no.
- Según la reforma de marzo de 2013, la **edad para acceder a la jubilación parcial** irá incrementándose de forma progresiva: **desde los 61 años** en 2013 (con 33 años cotizados) **a los 65 años** (con 33 cotizados) en el **año 2027**, si bien podría adelantarse hasta **los 63 años** (si se tienen 36 años y medio cotizados).
- La jubilación anticipada no implica que finalice el contrato de relevo.

Indemnización

- A la finalización del contrato de relevo, el trabajador percibe una indemnización como si fuese un **contrato de obra o eventual** (12 días por año, salvo mejora del convenio).
- Si el contrato de relevo **se convierte en indefinido**, la empresa no paga esta indemnización y además recibe una bonificación a la cuota de la seguridad social.

C) Contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas

Se trata de un contrato que **alterna periodos de trabajo y de no trabajo** en una actividad que se repite de forma cíclica a lo largo de los años, y de la que no se conoce la fecha cierta de volver al trabajo. El trabajador se encuentra fijo en la empresa.

Es un contrato **muy parecido al indefinido a tiempo parcial**. En éste último se realiza una actividad durante una temporada a lo largo del año y hasta el año siguiente no se vuelve a trabajar, pero aquí **si se sabe la fecha concreta de vuelta** (por ejemplo un camarero que es contratado todos los años desde el 1 de abril al 30 de septiembre, sabe que su fecha de volver al trabajo es el 1 de abril).

Si se **desconociese la fecha exacta de volver al trabajo**, sería un **contrato fijo-discontinuo** en fechas no ciertas, por ejemplo los **trabajos agrícolas de temporada** que no se sabe la fecha exacta de volver al trabajo al año siguiente. En este caso, existe la **obligación de llamamiento** por el empresario cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido.



Ejercicios

19º) Marisol tiene 63 años en 2016 y después de 40 años en la empresa decide jubilarse la mitad de la jornada e ir a trabajar la otra mitad. Le faltan 2 años para poder jubilarse totalmente. La empresa va a contratar en su lugar a María Luna, con un contrato temporal, pero no tienen todavía claro qué jornada va a hacer.

a) ¿Qué contratos se realizarán con Marisol y María Luna (fijate en quien se jubila y quien no)?

b) ¿Cuál es la duración de este contrato de relevo?

c) ¿Qué opciones de jornada tiene la empresa para el contrato de relevo?

d) ¿Está dentro de los topes la jornada de trabajo que va a realizar Marisol?

e) Si la empresa hubiera decidido que el contrato de relevo es indefinido, ¿hasta cuándo debe mantenerse?

f) ¿Qué indemnización recibirá María Luna cuando termine su contrato temporal?



Ejercicios

20º) Vicent es un temporero de la naranja de Valencia. Todos los años, más o menos por las mismas fechas, va a la huerta de un amigo suyo a recogerla. Él presume que tiene hasta contrato de trabajo. Por otro lado, su hermana Merche trabaja en una horchatería desde el 1 de junio al 30 de septiembre y le hacen un contrato temporal cada año por la campaña de verano.

a) ¿Qué contrato tiene Vicent?

b) ¿Qué contrato le hacen a Merche todos los años?

c) ¿Crees que Merche tiene realmente otro contrato? ¿Cuál?

¿SABÍAS QUE...?

Desde 2019 **ha desaparecido el contrato indefinido de apoyo a emprendedores**, el cual ha estado vigente desde 2012. Este contrato daba una serie de bonificaciones a las empresas que lo utilizasen, y tenía un periodo de prueba de 1 año.

Según el Ministerio de Trabajo, los resultados de este contrato han sido pésimos:

- El 40,2% de los trabajadores fueron despedidos antes de llegar al año durante el periodo de prueba anual.
- Solo el 27% de las empresas pidieron las bonificaciones, para no verse en la responsabilidad de tener que devolverlas por no mantener el contrato 3 años o el nivel de empleo de la empresa.
- Pasados los 3 años, tan solo el 34,6% de los contratos seguían manteniéndose.

Ejercicios

21º) Indica la posible bonificación anual a la seguridad social por contratar a los siguientes trabajadores:

a) Agustín de 45 años, tiene una discapacidad del 33%. La empresa quiere saber alrededor de la cantidad máxima y mínima de bonificación que podría obtener.

b) Nerea, tiene la condición de víctima de violencia de género y se le quiere contratar indefinida.

c) Asunción, tiene un contrato para la formación y se la va a hacer indefinida.

d) José Luis, lleva 3 años parado y se le va a contratar por obra.

2.4. Contrato indefinido

A) Contrato indefinido ordinario

Es el contrato indefinido que puede realizar **cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador**, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

B) Contrataciones indefinidas bonificadas (julio-19)

Existen otros contratos indefinidos con algunos colectivos de trabajadores, como puede ser con personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social, desempleados, etc, que tienen una serie de bonificaciones a la Seguridad Social que paga la empresa.

Transformación en indefinidos de contratos temporales

- De **contratos para la formación**: 1.500€ al año en hombres y 1.800€ en mujeres.
- De **contratos en prácticas, de relevo o sustitución** por anticipo de la jubilación, realizados por empresas de menos 50 trabajadores: 500€ en hombres y 700€ en mujeres.

Contratación indefinida de parados de larga duración

- Desde abril de 2019 se ha introducido una nueva bonificación al contratar de forma indefinida a parados que lleven **desempleados al menos 12 meses en los últimos 18 meses**.
- La bonificación es de 1.300€ al año, siendo 1.500€ en mujeres. Si el contrato es a tiempo parcial se reduce proporcionalmente.
- Se debe mantener al trabajador durante al menos 3 años contratado, así como mantener el nivel de empleo (el número de trabajadores) en la plantilla durante 2 años.

Contratos con víctimas de violencia de género, terrorismo o trata de seres humanos

- Contrato **indefinido**: 1.500€ al año. Si es **temporal**: 600€ al año.

Contratos con personas con discapacidad

- Contratos **indefinidos**: entre 4.500€ y 6.300€ al año, la cual varía en función de: si se trata de una discapacidad mayor del 65% o no, si es hombre o mujer, si es mayor o menor de 45 años. Igual cantidad recibe la **transformación de temporales en indefinidos**.
- Si es **temporal**: recibirá una cantidad algo menor, entre 3.500 y 5.300€ al año.

Contratos con excluidos sociales en empresas de inserción

- Contratos con **menores de 30 años**: 1.650€/año, si es mayor de 30 años: 850€/año. Para el **resto de empresas**: En indefinidos 600€/año y en temporal 500€/año.

Otras bonificaciones

- Prolongación del periodo de actividad a **fijos discontinuos de los sectores del turismo**, o del comercio y hostelería vinculados al turismo. Cuando mantengan la actividad productiva en los meses de **febrero, marzo o noviembre** de cada año, recibirá una bonificación del 50%, pero solo en esos meses de febrero, marzo o noviembre.
- Mantenimiento del empleo a **trabajadores mayores de 65 o 67 años** que tengan los requisitos de edad y cotización para jubilarse: 100% de la cuota de contingencias comunes.

Ejercicios

22º) Una empresa realiza multitud de contrataciones indefinidas dado el momento de expansión en que se encuentra, ya que quiere consolidar plantilla. A la hora de elegir los trabajadores que hará fijos se plantea también qué ayudas de la seguridad social recibirá.

Entre los candidatos están: Vanesa que está en prácticas y se le convertiría en indefinida; Luis Miguel de 25 años que está en el paro dos años seguidos y lo han entrevistado recientemente; y Javier de 35 años que trabaja con un contrato de relevo y se le convertiría en indefinido.

a) ¿Qué bonificación recibiría la empresa por Vanesa? b) ¿Y por Luis Miguel? c) ¿Y por Javier?

3. Las empresas de trabajo temporal

Son empresas cuya actividad principal es contratar a trabajadores para **cederlos temporalmente a otras empresas llamadas empresas usuarias**, donde realmente se realiza la prestación de trabajo. Por lo tanto, se establece una **triple relación entre la ETT, la empresa usuaria (EU) y trabajador**.

Además, en los últimos años han **asumido nuevas competencias** como: a) Actuar como Agencia Privada de Colocación, b) celebrar contratos para la formación, encargándose de las actividades de formación de estos contratos, c) celebrar contratos en prácticas, d) realizar actividades de formación para la cualificación profesional (FP), y e) asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

Como curiosidad de los contratos que mueven las ETTs y la duración de los mismos, la **duración de los contratos realizados por ETTs** fue en el año 2012 (último año disponible en las estadísticas del Ministerio de Empleo), sobre un total de 1.952.000 contratos: 1.045.000 de un mes o menos, 742.000 de 1 a 6 días, 169.000 de 7 a 10 días, 12.000 de 3 a 6 meses, 1.920 de 6 meses a 1 año.

Relación ETT-EU

- Se firma un contrato mercantil entre las dos empresas llamado **contrato de puesta a disposición**, por el cual la ETT le cede trabajadores a la empresa usuaria y ésta le paga una cantidad a cambio.
- Solo pueden cederse trabajadores **contratados temporalmente** o bien en contratos para la formación o contratos en prácticas.
- Se permite en **actividades peligrosas excepto** cuando existen radiaciones, agentes biológicos y agentes cancerígenos o tóxicos para la reproducción. En las demás actividades peligrosas el convenio puede limitarlo con un informe.

Relación ETT-trabajador

- Se firma un **contrato de trabajo** por escrito.
- La ETT es la responsable de **pagar los salarios y la seguridad social, así como la indemnización** por finalización del contrato. Si no, es responsable subsidiaria la EU.
- La ETT debe dar formación en **materia de prevención de riesgos laborales** antes de comenzar a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección individual al trabajador.
- El trabajador tiene derecho a **cobrar la misma cantidad** que otro trabajador de la empresa usuaria según su convenio. Además cobrará el porcentaje de pagas extras y, en su caso, la parte de vacaciones, descansos y festivos no disfrutados durante el contrato.
- La ETT paga una **indemnización de 12 días/año** cuando finalice el contrato.
- El trabajador **no paga nada** a la ETT.

Relación EU-trabajador

- La empresa usuaria tiene la facultad de **dirección y control** sobre el trabajador. En caso de que crea que el trabajador ha cometido una falta, debe comunicarlo a la ETT para que ésta lo sancione.
- La empresa usuaria debe **informar sobre los riesgos** laborales concretos del trabajo, así como adoptar las medidas de prevención.
- El trabajador puede **usar el transporte** de la empresa usuaria y **sus instalaciones** como cualquier otro trabajador.
- Los trabajadores pueden también **acudir a los representantes** de los trabajadores de la empresa usuaria.

Ejemplo 7

A Juani la van a contratar 2 meses eventual a través de una ETT como técnica superior en química para controlar productos tóxicos para la reproducción. En la ETT le dicen que la empresa donde va a trabajar es la que le va a pagar al final de cada mes, y que cobrará lo mismo que otro trabajador de esa empresa. Al finalizar los dos meses, la ETT le da las gracias y le dice que tal vez la vuelvan a llamar. ¿Qué irregularidades ha cometido la ETT? **Solución:**

- 1) No puede contratarse para controlar esos productos peligrosos.
- 2) Quien paga es la ETT.
- 3) Debe pagarle una indemnización de 12 días por año, no solo darle las gracias.

Ejercicios

23º) Esther acude a una ETT para realizar contratos breves en verano de cocinera. La llaman para un contrato de un mes con las siguientes condiciones: 1) No va a tener vacaciones por lo tanto no las cobrará. 2) Debe ir a la empresa a firmar el contrato y traerlo a la ETT. 3) Respecto a los salarios se le aplicará el convenio de la ETT y no el de la empresa. 4) Al final del contrato hará un curso de prevención de riesgos en la ETT.

a) ¿Debe firmar el contrato en la empresa y llevarlo a la ETT?

b) ¿Qué convenio se aplicará al trabajador? ¿Tiene derecho a las cobrar las vacaciones?

c) ¿Es correcto la realización del curso de prevención de riesgos en la ETT?

¿SABÍAS QUE...?

La empresa Bimbo, SA ha firmado un Acuerdo de Interés Profesional en 29-7-11 con sus trabajadores autónomos dependientes repartidores de los productos Bimbo. En dicho acuerdo se establece una interrupción anual de la actividad de 18 días retribuidos y 7 sin retribución, así como una indemnización por extinción injustificada del contrato de 20 días por año.

Ejercicios

24º) Los siguientes empresarios quieren saber si realmente son autónomos económicamente dependientes al estar trabajando para solo un gran cliente:

1) Edgar e Inés, tienen una SL y ofrecen servicios de marketing a una gran empresa de un polígono industrial.

2) Antonio, es pintor autónomo y ofrece sus servicios principalmente a una gran empresa a la que le factura el 80%, mientras que el otro 20% lo consigue a través de una tienda de pintura que tiene abierta en el barrio.

3) Gloria, ha abierto una gestoría administrativa para llevar las nóminas a pequeñas empresas y ha contratado a un administrativo para que le ayude. Una gran empresa le ha ofrecido que trabaje solo para ella bajo la forma de autónoma económicamente dependiente.

a) ¿Qué requisito incumplen Edgar e Inés para sean considerados TRADE?

b) ¿Qué requisito no cumple Antonio para ser TRADE?

c) ¿Qué requisito no cumple Gloria para ser TRADE?

4. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

4.1. El autónomo económicamente dependiente (TRADE)

Es aquel autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa y que por tanto tiene una gran dependencia económica de ésta, limitándose la "autonomía" que posee en un principio un autónomo.

Con el reconocimiento de esta figura desde el año 2007 se ha pretendido darle forma legal a **una situación que se estaba produciendo**: muchas empresas le comunicaban a los trabajadores a la hora de la contratación que **se dieran ellos de alta en autónomos** pero que **siguieran todas las indicaciones marcadas por la empresa**, dando la apariencia de una relación entre dos empresas. Con **este nuevo contrato** se reconoce una situación que ya existía pero **dándole algunos derechos al autónomo dependiente** y que **quede más protegido** frente al empresario principal.

Entre el TRADE y su cliente **se firmará un contrato** donde figurarán las **condiciones del mismo**: actividad que va a realizar el autónomo, retribución, descansos semanales, festivos e interrupción anual de la actividad (vacaciones), así como el plazo de preaviso para dar por finalizado el contrato y la indemnización por finalización del mismo.

Requisitos

- Que los ingresos derivados del cliente principal sean al menos **un 75% de sus ingresos** totales.
- **No tener contratados** a otros trabajadores, **salvo por sustitución del TRADE** por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia, o por cuidado de un menor de 7 años o de familiar con dependencia hasta 2º grado.
- **No contratar ni subcontratar** con otras empresas esa actividad.
- **No ejercer** la profesión conjuntamente **con otros socios** en una sociedad.
- **No ejercer** la actividad de forma indiferenciada o **mezclada con los trabajadores** propios del cliente.
- **No ser titular de locales**, establecimientos u oficinas **abiertos al público**.
- Disponer de **infraestructura y materiales propios** para realizar la actividad, y ejercerla con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas del cliente.
- Correr con el **riesgo** de la actividad.

Características de esta forma de contratación mercantil:

- El autónomo **puede interrumpir temporalmente la actividad** por varias causas sin que por ello se extinga el contrato mercantil, salvo que le provoque un perjuicio importante a la empresa principal, como son el accidente, la enfermedad, la maternidad o paternidad, adopción, riesgo durante el embarazo o la lactancia, y una fuerza mayor imprevisible.
- Se establece una **interrupción anual de la actividad (vacaciones)** que no será menor a **18 días hábiles al año**, así como los **descansos semanales y los festivos**.
- La **extinción del contrato** mercantil puede ser:
 - » Por **incumplimiento grave del contrato**. Cualquiera de las dos partes puede reclamar la indemnización que figure en el contrato.
 - » **Si no existe causa justa**, el empresario principal deberá pagar la indemnización al autónomo dependiente; pero si es éste el que quiere extinguir la relación sin causa justa, solo pagará la indemnización en caso de provocarle un perjuicio importante al empresario principal.

4.2. El trabajo a distancia y el teletrabajo

A) El trabajo a distancia

*El trabajo a distancia es aquel trabajo que se realiza de forma preponderante **en el domicilio del trabajador o el lugar elegido por éste**, de forma alternativa a su presencia en el centro de trabajo.*

Características del contrato a distancia:

- Se realizará un **contrato laboral por escrito**.
- Los trabajadores a distancia tienen los **mismos derechos** que los trabajadores presenciales, por lo que cobrarán, como mínimo, **la misma retribución** que aquellos.
- Podrán acceder a los **cursos de formación** continua de la empresa.
- Deberán ser **informados de las vacantes** de puestos **presenciales** en la empresa.
- Tienen derecho a ejercer como **representantes de los trabajadores**, para lo cual serán adscritos a un centro de trabajo para ejercer dichas funciones.
- Estarán protegidos por la normativa en **materia de prevención de riesgos laborales**.

B) El teletrabajo

*El teletrabajo es aquel trabajo que no exige una presencia en el lugar de trabajo y para el que se utiliza como **herramienta principal de trabajo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**.*

El teletrabajo admite **dos modalidades de contratación**:

- Como personal laboral con un **contrato a distancia**.
- Con un contrato mercantil **como autónomo**.

Según las notas técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el teletrabajo se caracteriza por:

Puede ser una solución adecuada para aquellas empresas que:

- Cuenten **entre su personal** con trabajadores en los que la distancia entre el hogar y el trabajo sea importante o tengan a su cargo a niños o familiares. También cuando se dé una alta rotación de personal debido a cambios constantes en la cantidad de trabajo.
- Necesiten de **más espacio** en la empresa o vayan a reubicarla en otro lugar.
- Se realicen **trabajos basados en proyectos** que puedan trabajarse de forma informal desde casa y no requieran contactos personales frecuentes con otras personas.

Las características deseables en los trabajadores en estos casos son:

- Ser una persona flexible, independiente y **autodisciplinada**.
- Capaz de trabajar **sin supervisión**, con organización y **buena gestión del tiempo**.
- Disponer de **espacio adecuado en casa**, entorno familiar positivo y una vida social fuera de casa, siendo capaz de separar el tiempo de trabajo del familiar y de ocio.

Las ventajas y los inconvenientes del teletrabajo son los siguientes:

- **Ventajas**: flexibilidad horaria, reducción de costes de desplazamiento, elección del entorno de trabajo en casa, disminución del absentismo y menores costes de oficinas y despachos, así como reducción de gastos de personal al contratar por proyectos concretos.
- **Inconvenientes**: aislamiento, falta de apoyo laboral ante dudas y consultas, dificultad para separar el trabajo de la familia, situaciones de sobreexplotación por aumento de las horas de trabajo, así como menor control por la empresa del trabajo desarrollado.



¿SABÍAS QUE...?

Una nueva estructura organizativa que aparece en algunas empresas es el llamado **“Trébol de Handy”**, el cual divide a la empresa en 4 áreas:

- **Área profesional básica**: formada por aquellos trabajadores imprescindibles sin los que la empresa no puede funcionar.
- **Área de subcontratación**: formada por profesionales autónomos y subcontratas que realizan algunos servicios de la empresa.
- **Área de trabajadores flexibles**: formada por aquellos trabajadores temporales que se contratan en función de la demanda.
- **Área de trabajo que se transmite a los clientes**: aquellas tareas que los propios clientes realizan, como el autoservicio.

Anexo: El Sistema Nacional de Garantía Juvenil

En 2014 se puso en marcha el Sistema Nacional de Garantía Juvenil orientado a los **jóvenes para que puedan beneficiarse de las medidas** de este sistema como son el recibir una oferta de empleo, de educación continua, de formación de aprendiz o de periodo de prácticas, el cual **se encuentra en www.garantiajuvenil.gob.es**. Por otro lado, **las empresas que contraten a jóvenes que estén inscritos en este Sistema recibirán una serie de ayudas y bonificaciones a la cuota de la seguridad social.**

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

- Se dirige a aquellos jóvenes **entre 16 y 30 años que no estén ocupados, ni integrados en los sistemas de educación o de formación.**
- No deben haber **trabajado ni haber recibido acciones formativas** en el **día anterior** a solicitar la inscripción.
- **No es preciso estar inscrito en el INEM**, por lo que se le ha criticado a este sistema que es una forma de derivar el número de jóvenes inscritos en el INEM hacia este otro portal. Desde 2017, el ser nuevo demandante de empleo en el INEM conlleva automáticamente el quedar inscrito dentro del Sistema.

¿QUÉ AYUDAS RECIBEN LAS EMPRESAS

- **Por contratación indefinida de jóvenes** inscritos en el Sistema: **bonificación mensual de 300€ respecto al total de las cuotas** de seguridad social que pague la empresa respecto a todos los trabajadores **por contingencias comunes**. Si la jornada es de al menos el 75% recibirá 225€/mes, y si es de al menos el 50% recibirá 150€/mes. Deberá **mantener al trabajador durante al menos 6 meses**, así como incrementar el nivel de empleo indefinido y total con este contrato.
- **Por contratos en prácticas de jóvenes** inscritos en el Sistema: A la bonificación inicial que ya existía del 50% en la cuota de contingencias comunes **se añade el otro 50%** de bonificación siendo del **100%**.
- **Por contratos en prácticas no laborales (becarios)** inscritos en el Sistema: A la bonificación inicial que ya existía del 75% en la cuota de contingencias comunes **se añade el otro 25%** de bonificación siendo del **100%**.

BUSCA EN TU CONVENIO

- El periodo de prueba establecido para los distintos grupos profesionales. ¿Cuál crees que te correspondería a ti según tu titulación de FP?
- Si éste mejora los porcentajes de retribución en alguno de los tres años de duración del contrato para la formación.
- Si mejora los porcentajes de retribución en los 2 años de duración del contrato en prácticas.
- Respecto a los contratos de obra y eventual:
 - » La duración del contrato eventual, si se amplía a 12 meses en un periodo de 18 meses.
 - » Si se amplía la duración del contrato de obra o del contrato de primer empleo joven.
 - » Si indica las actividades concretas a las que puede aplicarse el contrato de obra.
 - » Si la indemnización es superior en los contratos de obra y en los eventuales a la fijada por la ley de 12 días por año.
- Si éste regula el contrato a tiempo parcial, así como si aumenta el 30% de horas complementarias.
- Busca si para el contrato de relevo se establece una indemnización de mayor cuantía o lo regula alguna manera.

BUSCA EN LA WEB

Existen empresas llamadas **Centros Especiales de Empleo**, las cuales promueven la contratación de personas con discapacidad. Estas empresas tienen la ventaja de no pagar ninguna cuota de seguridad social por los trabajadores contratados.

Busca en el portal: <http://www.isencial.com/>; y en la federación de centros especiales de empleo: <http://www.feacem.es/>; centros especiales de empleo cercanos a tu localidad y ofertas laborales que ofrecen.

BUSCA EN LA WEB

En el Servicio Público de Empleo Estatal podrás encontrar todos **los modelos de contrato** que existen y sus características. Entra directamente en el **modelo de contrato de prácticas en:** http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Mod._176.Enero12.pdf

Imprímelo e intenta rellenarlo con el supuesto de que ya has finalizado el ciclo de FP, serás contratado por 1 año, a tiempo parcial 30 horas a la semana, y el salario y las vacaciones según convenio. El resto de datos puedes inventarlos.

**Repasa conceptos****A) El contrato de trabajo****1. Indica cuál de los siguientes trabajadores no cumple el requisito de edad:**

- a) Julia, de 17 años, emancipada por matrimonio desde hace 1 año.
- b) Raúl, de 16 años, que tiene autorización de sus padres.
- c) Laura, de 16 años, que quiere trabajar en una discoteca por las noches de camarera.

2. ¿Cuál de los siguientes datos no es contenido mínimo obligatorio en un contrato de trabajo?

- a) La fecha de comienzo del contrato.
- b) La duración anual de las vacaciones.
- c) Las horas extraordinarias a realizar.
- d) El plazo de preaviso para rescindir el contrato.

3. En el periodo de prueba:

- a) La empresa puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato, salvo que se trate de una trabajadora embarazada.
- b) El trabajador puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato.
- c) Si el trabajador está de baja un mes, se interrumpe el periodo de prueba y ese tiempo no cuenta, salvo que se pacte lo contrario.
- d) Todas son ciertas.

B) Contratos formativos**4. En el contrato para la formación y el aprendizaje:**

- a) La edad debe estar entre 16 y 30 años, ya que la tasa del paro es superior al 15%.
- b) No se podrá realizar este contrato si el trabajador ya ha trabajado antes en la empresa más de 12 meses.
- c) La duración mínima es 1 año y máxima 2 años.
- d) No puede ganar menos del S.M.I.

5. En el contrato de prácticas es cierto que:

- a) Es el contrato que se realiza durante las prácticas del ciclo formativo de FP de grado medio o superior.
- b) La duración mínima es de 1 año y máxima de 2 años.
- c) No importa la edad que tenga el trabajador, siempre que no hayan pasado más de 5 años desde el título.
- d) El trabajador en prácticas ganará el primer año el 60% del SMI y el segundo año el 75% del SMI.

6. En el contrato para la formación se cumple que:

- a) La formación será el primer año como mínimo el 50% de la jornada.
- b) El segundo y tercer año la formación será como mínimo del 10%.
- c) La formación se realizará en el momento en que pacten empresa y trabajador.
- d) Los trabajadores cobrarán un 90% del S.M.I.

C) Los contratos temporales**7. En el contrato de obra y servicio:**

- e) La duración es indefinida, pues nunca se sabe cuando va a terminar la obra.
- f) Se utiliza para obras y servicios que tienen autonomía respecto a la actividad normal de la empresa.
- g) Al finalizar el contrato de obra y servicio, los trabajadores recibirán como indemnización 15 días por año trabajado.
- h) La empresa deberá preavisar 15 días antes de su finalización.

8. En el contrato eventual es falso que:

- a) Se utiliza para hacer frente de más pedidos en temporada alta.
- b) Los convenios pueden ampliar su duración hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.
- c) Se pueden hacer un máximo de 2 prórrogas hasta su duración máxima.
- d) Recibirá indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato por obra.

9. En el contrato de interinidad:

- a) Su duración será hasta que se reincorpore el trabajador sustituido que tiene reservado el puesto.
- b) Tiene indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato de obra.
- c) Por selección de vacante, mientras dura el proceso de selección, puede llegar hasta los 4 meses de duración.

10. Indica quiénes de los siguientes trabajadores podrán reclamar su condición de fijo:

- a) Un trabajador que tiene un contrato de obra de 12 meses y a continuación otro eventual de 6 meses.
- b) Un trabajador con dos contratos de obra de 10 meses y otro de interinidad de 4 meses, en un periodo de 30 meses.
- c) Un trabajador con dos contratos de obra de 6 meses y otro eventual de 12 meses, en un periodo de 30 meses.
- d) Ninguno puede reclamar su condición de fijo en la empresa.

 Repasa conceptos
D) Los contratos a tiempo parcial**11. En el contrato a tiempo parcial común:**

- a) Se realiza el 50 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo.
- b) Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial.
- c) Pueden realizar horas complementarias pero no extraordinarias.
- d) Las horas complementarias que pueden realizarse son un máximo del 25% de la jornada contratada, salvo que el convenio lo amplíe hasta el 60%.

12. En el contrato de relevo:

- a) La reducción de jornada del trabajador que va a jubilarse estará siempre entre el 25% y el 50%.
- b) El contrato de relevo será siempre temporal hasta que se jubile totalmente el trabajador relevado.
- c) La edad para jubilarse a tiempo parcial para 2013 es de 61 años.
- d) Todas son ciertas.

13. En el contrato fijo-discontinuo en fechas no ciertas:

- a) Se alternan periodos de trabajo y de no trabajo en una actividad que es cíclica todos los años.
- b) No se conoce la fecha exacta de vuelta el año siguiente.
- c) La empresa tiene todos los años la obligación de llamamiento, sino se considerará como un despido.
- d) Todas son ciertas.

E) La contratación indefinida**14. Indica cuál de las siguientes frases es cierta:**

- a) El contrato indefinido ordinario siempre es a tiempo completo.
- b) El contrato indefinido de apoyo a emprendedores está vigente desde 2012 hasta la actualidad.
- c) El contrato indefinido ordinario puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
- d) Las empresas reciben bonificaciones a la seguridad social por realizar contratos indefinidos ordinarios.

15. Respecto a las bonificaciones a las empresas en el 2019 se ha introducido como novedad:

- a) Bonificar la contratación indefinida de personas que estén desempleadas al menos 12 meses en los últimos 18 meses.
- b) Bonificar la contratación de personas con discapacidad.

F) Los contratos con ETTs**16. Respecto a las ETTs es falso que:**

- a) Se realice un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.
- b) Se pueda contratar para cualquier tipo de trabajo con independencia de su peligrosidad o toxicidad.
- c) Quien paga los salarios y los seguros sociales es la ETT.
- d) La ETT abonará al finalizar una indemnización de 12 días por cada año trabajado.

17. Un trabajador contratado por ETT tiene derecho en la empresa usuaria a:

- a) Que la empresa usuaria le informe de los riesgos laborales concretos de su puesto de trabajo.
- b) A usar las instalaciones de la empresa usuaria como cualquier otro trabajador.
- c) A acudir a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.
- d) Todos son derechos de los trabajadores contratados por ETT.

G) El autónomo económicamente dependiente**18. Señala cuál de las siguientes frases es falsa:**

- a) Es un autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa, ya que le factura al menos el 75% de sus ingresos.
- b) No puede asociarse con otros socios en empresas como una SL o una SA.
- c) No puede contratar a otros trabajadores.
- d) Tiene derecho a una interrupción anual de la actividad (vacaciones) de al menos 30 días al año.

H) El trabajo a distancia y el teletrabajo**19. En el trabajo a distancia:**

- a) El trabajo a distancia es aquel que se realiza totalmente en el domicilio del trabajador o el elegido por éste.
- b) No es preciso firmar un contrato por escrito.
- c) Pueden ser representantes de los trabajadores, a pesar de no estar en la empresa.

20. En el teletrabajo:

- a) Siempre debe existir un contrato a distancia.
- b) Es una buena solución en aquellas empresas que trabajen por proyectos y que no requieran contactos personales frecuentes.
- c) No pueden darse situaciones de aumento de horas de trabajo.

ENTORNO LABORAL

¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS LABORALES SON LOS MÁS FRECUENTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL?

En el **apartado tipos de contratos vimos** en los años **2011 y 2018** cuántos **contratos laborales** se habían **firmado** en cada modalidad de contratación. Vamos ahora a analizar **aquella tabla** en profundidad. **Redondea** la cifra en miles sustituyendo **por 3 ceros al final**.

1. ¿Cuántos contratos indefinidos y temporales se firmaron en 2011 y 2018? ¿Qué porcentaje suponen sobre el total de contratos?
2. ¿Qué 3 contratos son los más frecuentes en 2018? Indica el % de contratos que supusieron cada uno en 2018.
3. ¿Ha mejorado la contratación indefinida del 2011 al 2018? ¿O está muy parecida? ¿Cómo ha influido el nuevo contrato indefinido de apoyo a emprendedores respecto al contrato de fomento de la contratación indefinida anterior?
4. ¿Cuántos contratos para la formación y en prácticas se firmaron en 2018? ¿Qué porcentaje suponen del total de contratos?
5. ¿Cuántos contratos de relevo en total se firmaron en 2011 y en 2018? ¿Ha aumentado o disminuido?
6. ¿Cómo ha variado la contratación a tiempo parcial del 2011 al 2018? ¿Ha aumentado en % o ha disminuido?

A continuación analiza en la **siguiente tabla** los contratos que fueron firmados por **hombres y mujeres en 2018**:

	HOMBRES	En %	MUJERES	En %
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.258.937	10,19%	1.025.987	10,33%
Indefinidos ordinarios	1.094.411	8,86%	899.946	9,06%
Indefinidos de apoyo emprendedor	164.526	1,33%	126.041	1,27%
CONTRATOS TEMPORALES (incluidos los formativos)	11.098.632	89,81%	8.908.125	89,67%
Contratos de obra y servicio	5.219.831	42,24%	3.054.690	30,75%
Contratos eventuales	5.250.753	42,49%	4.579.900	46,10%
Contratos de interinidad	459.950	3,72%	1.110.006	11,17%
Contratos de relevo	9.192	0,07%	10.054	0,10%
Otros contratos temporales	78.486	0,64%	73.780	0,74%
CONTRATOS FORMATIVOS	80.420	0,65%	79.695	0,80%
Contratos para la formación	24.516	0,20%	28.287	0,28%
Contratos en prácticas	55.904	0,45%	51.408	0,52%
TOTAL CONTRATOS FIRMADOS	12.357.569	100%	9.934.112	100,00%

SEGÚN LA JORNADA				
Contratos a tiempo parcial	3.260.421	26,38%	4.717.681	47,48%
Contratos a tiempo completo	9.097.148	73,62%	5.216.431	52,52%

FUENTE: Ministerio de Trabajo. Movimiento laboral registrado..

Indica si son **ciertas o falsas** las siguientes afirmaciones e **indica el por qué basándote en los %**:

1. En % los contratos indefinidos y temporales de hombres y mujeres son muy parecidos (se llevan apenas un 1%).
2. Las mujeres tienen más contratos de obra y servicio que los hombres.
3. Los hombres tienen más contratos de interinidad que las mujeres.
4. Las mujeres tienen menos contratos en prácticas que los hombres pero más en formación.
5. Las mujeres tienen los mismos contratos a tiempo parcial que los hombres.
6. Las mujeres tienen el doble de contratos a tiempo completo que de parcial y los hombres el triple de completo que parcial.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

LA CONTRATACIÓN IRREGULAR DE INMIGRANTES

Lee la siguiente noticia de prensa y responde a las cuestiones que se plantean a continuación:

“¿Qué voy a hacer sin mi mano?”

Un empresario abandona en un hospital de Mataró a un empleado “sin papeles” que se accidentó. “Quítate la ropa de trabajo: si no, nos jodes a todos”, le dijo.

“Entré a trabajar a las siete de la mañana, como siempre, y me puse a hacer unos protectores para un tubo de escape de un barco. Estaba pasando una de las piezas por el torno cuando se me enganchó la mano. Fue en un momento, sin darme cuenta. ¡He perdido la mano!, le grité a mi compañero. Llamó al jefe y me pasó el teléfono. “¿Te has hecho mucho daño?”, me preguntó. “Mucho”, le dije. Me contestó que tenía que ir al hospital. “Pero antes tienes que sacarte la ropa de trabajo. Si no, nos jodes a todos”.

Entre sollozos, y angustiado por tener que vivir un episodio que no le deja dormir, J.A.N., de 41 años y nacido en Ecuador, recordaba ayer así por teléfono cómo el pasado 12 de enero perdió la mano izquierda en un accidente laboral en Vilassar de Mar (Barcelona). El hombre estaba trabajando en una máquina de tres rodillos que curva piezas cuando se enganchó la mano y el aparato se la aplastó. Llevaba un año y medio sin contrato porque se había quedado sin permiso de trabajo. Antes, había trabajado tres años con la preceptiva alta en la seguridad social.

“No quiero hablar de nada. Está en todos los juzgados y prefiero consultar primero con mis abogados”, se excusó ayer Jaume Comas, dueño de la compañía CMN, donde trabajaba J.A.N. y dedicada a la fabricación de complementos náuticos.

Los Mossos d'Esquadra detuvieron a Comas y a un encargado de la empresa por haber ocultado que el hombre estaba empleado de manera irregular cuando sufrió el accidente. Al empresario le atribuyen delitos contra los trabajadores, omisión del deber de socorro y obstrucción a la justicia. Al encargado, omisión del deber de socorro y encubrimiento. Ambos están en libertad, a la espera de que el juez les cite.

“Hice caso (a los jefes). Con unas tijeras me arranqué el jersey, ayudado por mi compañero. De camino al hospital me dijeron: “Cuando te pregunten cómo te lo has hecho, di que ha sido en el espigón”. Pero yo no sabía qué era el espigón. Insistieron: “Pescando, di que ha sido pescando y te ha caído una piedra en la mano”, prosigue J.A.N.

Según su relato, el responsable del taller en Vilassar de Mar donde trabajaba le llevó en coche hasta el hospital de Mataró. “En urgencias el encargado dijo: “Me lo he encontrado en la calle. Está hecha polvo su mano”. Y allí me dejó. Cuando me desperté, me habían amputado la mano.”

“Cuando una persona tiene un accidente así hay que llamar a una ambulancia y avisar inmediatamente a la policía y a la inspección de trabajo”, lamenta Borja Masramón, el abogado que en nombre del consulado ecuatoriano en Barcelona, de la Federación de Entidades Ecuatorianas de Cataluña y de la Secretaría Nacional del Emigrante de Ecuador (SENAME) defiende a la víctima.

Al principio J.A.N. pensó incluso en regresar a Ecuador, pero sus compañeros y la gente del consulado ecuatoriano en Barcelona le animaron a presentar la denuncia. Su prioridad es legalizar su situación en España, país al que emigró hace 8 años con la idea de tener una vida mejor, donde se casó y donde tuvo a su hija. Ahora teme que la cría se asuste al verle sin mano.

Él mismo se pregunta: “¿Qué voy a hacer sin mano?”. Y se responde: “Nadie me va a dar trabajo”.

FUENTE: EL PAÍS. 31-1-2011.

CUESTIONES:

1. ¿Cómo ocurrió exactamente el accidente? ¿Qué instrucciones le dio el empresario tras el accidente?
2. ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando en la empresa? ¿En qué condiciones? ¿Y en España?
3. ¿Por qué crees que trabajaba en dichas condiciones? ¿Qué opinas?
4. ¿Crees que influye su condición de inmigrante ecuatoriano? ¿Por qué?
5. ¿Qué delitos se les atribuye al empresario y al encargado?
6. ¿Cómo hay que actuar según el abogado del consulado ecuatoriano?
7. ¿Qué hubieras hecho tú en el caso del empresario?
8. ¿Y del trabajador ecuatoriano?