

## ACTIVIDADES UNIDAD 6 – EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS NUEVOS ENTORNOS LABORALES

### ACTIVIDADES DE INTRODUCCIÓN

1. ¿Cuántos tipos de contratos de trabajo conoces? ¿Tienen esos contratos las mismas características?
2. ¿Sabes que es el periodo de prueba de un contrato? ¿Es obligatorio en todos los contratos?
3. ¿Qué es un/a trabajador/a interino/a? ¿Sabrías indicar algún ejemplo real del mismo?
4. ¿Sabes cómo funciona un contrato de trabajo con una ETT? ¿Conoces alguna ETT real?
5. ¿Qué derechos tienen los trabajadores que desempeñan su trabajo a través del teletrabajo?
6. ¿Tienen los trabajadores derecho a la desconexión digital? ¿En qué consiste dicha desconexión digital?

### ACTIVIDADES DE DESARROLLO

#### 6.1 El contrato de trabajo: concepto, sujetos y elementos

1. Completa la siguiente tabla sobre los trabajadores que firman un contrato de trabajo:

Edad del trabajador/a	Características de su contratación laboral	Ejemplo práctico
18 años y más edad		
16 y 17 años		
Menor de 16 años		

2. Una trabajadora italiana de 17 años viene a España a trabajar como camarera en un restaurante. El empresario le comenta que no es necesario que firme su representante legal el contrato de trabajo y que además, al ser menor de edad, quiere pagarle menos que a sus compañeros de trabajo españoles. ¿Son correctas o incorrectas las declaraciones del empresario? ¿Por qué? Razona tus respuestas.
3. Razona si posible contratar a estos trabajadores de distintas nacionalidades según la normativa laboral vigente y qué requisitos deben cumplir para que el contrato sea válido.
  - a) Paolo es un ciudadano italiano de 20 años que reside en España y desea trabajar como chef en un restaurante.
  - b) Ahmed es un ciudadano de Marruecos de 22 años que vive en España con un visado de turista y quiere trabajar como repartidor.
  - c) Hana es una ciudadana japonesa de 25 años que cuenta con un permiso de trabajo expedido por el Ministerio de Trabajo de España y quiere trabajar como diseñadora gráfica.

4. En los siguientes supuestos, ¿qué elemento esencial (consentimiento, objeto o causa) falta o no se cumple en este contrato? ¿Por qué el contrato no sería válido según la normativa laboral? ¿Qué cambios o acciones serían necesarios para hacer válido el contrato?
- a) Juan, de 25 años, firma un contrato con una empresa bajo coacción. La empresa le amenaza con despedir a su hermano si no acepta las condiciones que le proponen.
  - b) Carla es contratada como camarera en un restaurante, pero en el acuerdo verbal se establece que no recibirá ninguna compensación económica por su trabajo, ya que "aprenderá mucho y tendrá experiencia".
  - c) Mario es estudiante de un ciclo formativo de electricidad y firma un contrato para trabajar en condiciones que contravienen las leyes de seguridad laboral, instalando sistemas eléctricos sin formación ni equipo adecuado.

### 6.2 La forma y el contenido del contrato

5. Andrés es un estudiante de un Ciclo Formativo de Formación Profesional. Le han dicho que se pueden celebrar contratos de trabajo de manera verbal. ¿Es correcta esa forma de celebrar de realizar contratos laborales? Si así fuera, ¿para qué tipos de contratos?
6. A Eva, una trabajadora asturiana, su empresa le ha incluido en su contrato de trabajo varias cláusulas. Ayuda a Eva a determinar la legalidad, o no, de las mismas, y razona sobre ellas:
- a) La empresa le exige dedicación plena: no puede trabajar en ninguna otra empresa.
  - b) Cuando acabe su contrato no puede trabajar en nada relacionado con el sector de la empresa durante 1 año. No recibe compensación económica por ello.

### 6.3 El periodo de prueba

7. Clara ha firmado un contrato de trabajo de seis meses de duración y que incluye un periodo de prueba de dos meses. A los quince días de su comienzo, la dirección de la empresa le comunica que ha finalizado su contrato. Clara necesita que le respondas estas preguntas:
- a) ¿Es legal el tiempo de duración del periodo de prueba?
  - b) ¿Es legal la finalización del contrato antes del tiempo acordado?
  - c) ¿Va a percibir Clara algún tipo de salario por el trabajo realizado? ¿E indemnización?
8. Durante el período de prueba de un contrato, ¿puede el empresario romper la relación laboral sin preaviso alguno o debe de avisar con antelación al trabajador de que va a despedirlo?, ¿y el trabajador puede romper dicha relación laboral sin preaviso?
9. Razona adecuadamente si estas empresas ha respetado la duración máxima del período de prueba según el tipo de contrato y la normativa aplicable:
- a) María ha sido contratada como técnica titulada universitaria por una empresa de menos de 18 trabajadores. En su contrato se especifica un período de prueba de 6 meses. Sin embargo, tras 4 meses de trabajo, la empresa decide rescindir su contrato alegando que no ha superado el período de prueba.

- b) Pedro ha sido contratado como operario en una empresa de 32 empleados mediante un contrato temporal de 3 meses, y tiene estipulado un período de prueba de 2 meses. Al finalizar los 3 meses, la empresa le comunica que no continuará porque "no superó el período de prueba".

#### 6.4 Los tipos de contratos de trabajo

10. Entra en la página web del [SEPE](#) (Servicio Público de Empleo) y descarga el Modelo Oficial del Contrato de trabajo Temporal. Supón que ya has finalizado tus estudios de Formación Profesional y que una empresa relacionada con tu Ciclo Formativo te ofrece un puesto de trabajo. Completa dicho contrato con tus datos personales y con los datos de la empresa. El resto de datos te los facilitará tu profesor/a.



11. En los siguientes supuestos prácticos tendrás que responder si el contrato fijo-discontinuo es aplicable, o no, a dicho supuesto. Justifica tu respuesta mencionando los aspectos clave que determinan la legalidad, o no, de este tipo de contrato laboral.
- a) Una empresa agrícola que se dedica a la recolección de fruta decide contratar personal cada año durante los meses de cosecha, que varía entre septiembre y octubre, dependiendo del tipo de fruta. Fuera de esa temporada, no necesitan trabajadores ya que la actividad de la empresa es mínima.
  - b) Una empresa subcontratada para realizar el servicio de limpieza en un gran supermercado decide contratar a trabajadores a través de un contrato fijo-discontinuo, ya que las tareas de limpieza no se requieren todos los días del año, sino solo durante los días en los que la actividad del supermercado es mayor: fines de semana, promociones, festividades, etc.
  - c) Una empresa ofrece actividades extraescolares en un colegio, como clases de deportes, música o arte. Los trabajadores, como monitores y cuidadores, están contratados solo durante los meses del curso escolar (de septiembre a junio). Durante los meses de verano, los monitores no son necesarios, ya que no se imparten clases. La empresa decide hacer los contratos bajo la modalidad de fijo-discontinuo.
12. Elisa y Samuel son hermanos. Ambos han firmado sendos contratos de trabajo: uno indefinido y otro temporal. ¿En qué se diferencian estos dos tipos de contratos? ¿Tienen los dos hermanos los mismos derechos laborales?
13. Se plantan varios supuestos prácticos donde deberás responder si se puede realizar o no un contrato por circunstancias de la producción, y qué tipo de ellos es el más adecuado, y justificar tu respuesta según los puntos clave mencionados para este tipo de contrato.
- a) Una empresa de software lanza una nueva aplicación al mercado, y la demanda aumenta repentinamente. La empresa necesita contratar más personal para poder atender a todos los clientes interesados.
  - b) Una empresa de consultoría recibe un proyecto de desarrollo que durará aproximadamente dos años, y necesitará incorporar más personal para su ejecución. La empresa decide contratar a los nuevos empleados bajo un contrato por circunstancias de la producción, para cubrir las necesidades del proyecto.

14. Andrea es titulada en Formación Profesional, y David tiene el título de Bachiller. ¿A cuál de los dos se le puede hacer un contrato de trabajo en prácticas y un contrato para la formación? Razona tus respuestas según la normativa laboral vigente.
15. En los siguientes supuestos prácticos, deberás responder si es posible realizar o no un contrato por sustitución de persona trabajadora, y justificar tu respuesta razonadamente según los aspectos clave de este tipo de contratos.
- Francisco, trabajador en una tienda de ropa, es suspendido temporalmente de empleo y sueldo como consecuencia de una sanción disciplinaria impuesta por la empresa.
  - Ana, trabajadora de una empresa de marketing, va a iniciar su baja por maternidad, que durará aproximadamente unos 4 meses. La empresa decide contratar a una persona para cubrir su puesto durante su ausencia. El contrato de sustitución se iniciará con una antelación de 10 días antes de la baja de la trabajadora.
16. Determina razonadamente si en los siguientes supuestos se puede realizar, o no, un contrato formativo, bien un Contrato de Formación en alternancia con el trabajo o un Contrato para la obtención de la práctica profesional.
- Mario tiene 21 años y ha terminado un Ciclo formativo de Administración y Finanzas el año pasado. La empresa en la que quiere trabajar le ofrece un contrato de trabajo para que Mario adquiera experiencia laboral y se forme en el puesto de trabajo, bajo la supervisión de su tutor interno.
  - Julia, de 25 años, tiene un título de FP de Estética obtenido hace 5 años. Actualmente está buscando cambiar de empleo para progresar en su carrera y acceder a un puesto de responsabilidad. Ha encontrado una oferta de trabajo en una empresa.
  - Carla tiene 18 años y ha terminado el Bachillerato. Ha trabajado en varios empleos temporales, como ayudante en tiendas y en la hostelería. Una empresa le quiere hacer un contrato de trabajo.
17. Andrés tiene una oferta laboral de una empresa para realizar un contrato a tiempo parcial. Lee con atención las características básicas del contrato y establece si cumplen, o no, con la normativa de contratos a tiempo parcial.
- Jornada laboral: 20 horas a la semana, distribuidas en 4 días (lunes a jueves), con 5 horas diarias de trabajo.
  - Salario: 1.100 € brutos al mes.
  - Horas complementarias: 15 horas al mes, de forma voluntaria, con una distribución a acordar entre el trabajador y el empresario.
  - Horas extras: El trabajador podrá realizar horas extras siempre que las necesite la empresa y con previo acuerdo. Las horas extras se pagarán al 150% del salario ordinario.
  - Ampliación de la jornada diaria: El trabajador podrá ampliar su jornada diaria hasta 8 horas, si se considera necesario por la carga de trabajo, sin que esto implique un contrato a tiempo completo.
  - Firma del contrato: El contrato será firmado por el representante de la empresa y el trabajador.

18. Jesús es un trabajador con un contrato a tiempo parcial de 20 horas a la semana, de lunes a viernes. La empresa quiere que realice 10 horas extras más durante los fines de semana para ayudar al resto de compañeros. ¿Existe algún problema legal con esta propuesta de la empresa? Si así fuera, ¿qué podría hacer la empresa para aumentar la jornada de Jesús?
19. En una empresa se dan las siguientes circunstancias laborales. Determina cuáles se ajustan a la ley y cuáles no, razonando siempre la respuesta.
- Existe una persona de 15 años que trabaja para la empresa.
  - Existe un trabajador suizo que no tiene ninguna autorización laboral para trabajar.
  - Un técnico universitario tiene un periodo de prueba de 8 meses de duración.
  - Se quiere realizar un contrato en prácticas a una persona con el título de Bachiller.
20. Indica qué tipo de contrato de trabajo se podría celebrar en los siguientes supuestos:

Supuesto	Tipo de Contrato de Trabajo	2 características del contrato
Empresa que desea realizar una obra de construcción de 6 meses de duración		
Empresa necesita cubrir una vacante de una trabajadora que acaba de dar a luz		
Persona recién titulada en FP de Grado Medio		
Joven de 18 años que está estudiando un Ciclo Formativo de Grado Superior		

21. En la empresa “Cantábrica Tech, S.L.”, el trabajador Damián Gómez ha encadenado varios contratos temporales continuadamente hasta sumar 4 años seguidos de antigüedad. ¿Es legal la situación laboral de Damián? ¿Por qué? Razona tu respuesta.

### 6.5 Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

22. Una empresa de mantenimiento quiere incorporar a dos trabajadores por un aumento de pedidos. Está pensando en acudir a una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). ¿Qué tipo de contrato firmarán los dos trabajadores?, ¿quién paga dicho salario y cotiza a la Seguridad Social por los dos trabajadores?, ¿qué convenio colectivo se les aplicará?
23. Señala si estas frases sobre las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) son correctas o incorrectas, justificando tu respuesta de acuerdo con la normativa vigente.
- Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) pueden contratar trabajadores de forma indefinida para ser cedidos a empresas usuarias.
  - La relación laboral del trabajador es con la empresa usuaria, que es la encargada de pagar el salario y las cotizaciones a la Seguridad Social.
  - Los contratos con ETT pueden ser celebrados para sustituir a trabajadores en huelga.

- El trabajador contratado por una ETT tiene derecho a que la empresa usuaria le informe de las vacantes de puestos permanentes a los que pueda acceder.
- Las Empresas de Trabajo Temporal pueden ceder a los trabajadores a otra ETT, siempre que ambas partes lo acuerden.
- El trabajador de una ETT tiene derecho a recibir al menos el salario establecido en el convenio colectivo de la empresa usuaria para el mismo puesto de trabajo.

### 6.6 Los nuevos entornos de organización laboral y sus derechos

24. Sofía es una trabajadora que desempeña su trabajo en su domicilio, a través de la modalidad del teletrabajo. Tiene una serie de dudas acerca de sus derechos como trabajadora:



- ¿Se puede celebrar este tipo de acuerdo de teletrabajo de manera verbal?
- ¿El teletrabajo es voluntario o forzoso?
- ¿Puede obligar una empresa a que sus trabajadores realicen sus actividades en la modalidad de teletrabajo?
- ¿Quién paga los materiales e infraestructuras usados en el trabajo, como la conexión a Internet?

25. Laura es una titulada de Formación Profesional en el sector de la informática y una empresa le ha ofrecido un contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo. Ha leído las condiciones que le ofrecen, pero tiene dudas sobre algunas de ellas. Ayuda a Laura a determinar razonadamente la legalidad, o no, de estas condiciones laborales.

- Salario: 2.000 € brutos al mes, igual al de sus compañeros que trabajan de forma presencial.
- Horario: Laura no podrá modificar su horario de trabajo, ya que la empresa considera que debe cumplir con las horas exactas de su jornada laboral, de 9:00 a 17:00, todos los días.
- Gastos: Laura deberá asumir los gastos derivados del teletrabajo, incluyendo la compra de su propio ordenador, teléfono móvil, conexión a Internet y electricidad.
- Seguimiento: La empresa realizará un seguimiento diario de Laura mediante software de monitoreo instalado en su ordenador personal para asegurarse de que cumple con las horas de trabajo.
- Desconexión: Laura tiene derecho a desconectar digitalmente durante su descanso de 30 minutos al mediodía, pero no fuera de su horario laboral.

### 6.7 El derecho a la desconexión digital

26. A continuación, se presentan varias frases relacionadas con el derecho a la desconexión digital. Razona si dichas frases son correctas o incorrectas según la normativa vigente.

- El empresario debe esperar hasta el inicio de la jornada laboral del trabajador para enviarle instrucciones o tareas.
- Un trabajador que tiene un pacto de disponibilidad (guardia) en su contrato debe responder a los requerimientos de la empresa fuera de su horario laboral.
- Un trabajador puede apagar su teléfono móvil y ordenador de trabajo al finalizar su jornada laboral, sin ningún tipo de consecuencia.
- El trabajador puede ser sancionado por no responder a correos electrónicos urgentes que recibe fuera de su jornada laboral, siempre que la empresa lo considere necesario.
- El empresario puede enviar mensajes de WhatsApp a los trabajadores fuera del horario laboral, siempre que lo solicitado no sea urgente.

**ACTIVIDADES TIPO TEST**

1. ¿Cuál de los siguientes es un elemento esencial del contrato de trabajo?
  - a) La nacionalidad del empresario.
  - b) La causa del contrato.
  - c) La antigüedad del trabajador.
  - d) Las cláusulas adicionales que se incluyen en los contratos.
  
2. Señala la respuesta correcta:
  - a) A partir de los 16 años se puede firmar libremente cualquier contrato de trabajo.
  - b) Con 17 años podemos firmar cualquier contrato de trabajo si estamos emancipados.
  - c) Los menores de 16 años nunca pueden trabajar.
  - d) Con 18 años se necesita autorización de padres o tutores para firmar un contrato.
  
3. ¿Puede un menor de 16 años trabajar en espectáculos públicos?
  - a) No, puesto que no tiene capacidad para firmar un contrato.
  - b) Sí, sin ningún tipo de autorización.
  - c) Sí, siempre que lo autoricen los padres o tutor.
  - d) Sí, cuando existe permiso escrito por parte de la autoridad laboral, y lo autoricen los padres o tutores
  
4. Una persona alemana, mayor de edad:
  - a) Necesita un permiso de trabajo para trabajar en España.
  - b) Necesita una autorización para trabajar en España.
  - c) Puede trabajar en España sin ningún tipo de permiso especial.
  - d) No tiene los mismos derechos laborales que un español.
  
5. Respecto de la forma del contrato:
  - a) Todos los contratos deben de celebrarse por escrito.
  - b) Todos los contratos pueden celebrarse de manera verbal.
  - c) Si se celebra verbalmente, el trabajador puede exigir al empresario que se formalice por escrito
  - d) El contrato indefinido se debe de celebrar por escrito.
  
6. ¿Qué ocurre si un contrato no incluye los elementos esenciales?
  - a) El contrato se anula automáticamente.
  - b) El trabajador debe solicitar que se realice por escrito.
  - c) El empresario debe informar por escrito al trabajador en un plazo de dos meses.
  - d) No hay consecuencias legales.
  
7. El período de prueba:
  - a) Es un elemento esencial y obligatorio en todos los contratos de trabajo.
  - b) Se puede realizar por acuerdo verbal entre el trabajador y el empresario.
  - c) Durante el mismo se tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores.
  - d) No computa a los efectos de antigüedad en la empresa.
  
8. De todas estas, ¿qué condición invalida un periodo de prueba en un contrato?
  - a) La falta de consentimiento del empresario.
  - b) Que el trabajador haya realizado previamente las mismas funciones en la empresa.
  - c) Que no se cumpla la duración mínima de un mes.
  - d) La inexistencia de un salario inicial pactado.

9. ¿Qué tipo de contrato se utiliza para trabajos estacionales o de temporada, que se repiten todos los años, pero con fechas de ejecución variables?
- Contrato por circunstancias de la producción.
  - Contrato fijo-discontinuo.
  - Contrato de formación.
  - Contrato indefinido ordinario.
10. Señala la frase correcta sobre las Empresas de Trabajo Temporal (ETT):
- A la finalización de su contrato con una ETT, los trabajadores no tienen derecho a indemnización.
  - La empresa usuaria es la encargada de abonar los salarios de los trabajadores.
  - Este tipo de contratos se deben realizar en modelo oficial y por escrito.
  - Las cotizaciones de la Seguridad Social de los trabajadores los realiza la empresa usuaria.
11. ¿Qué derechos tiene un trabajador de una ETT al finalizar su contrato?
- Derecho a un contrato fijo en la empresa usuaria.
  - Derecho a indemnización de 12 días por año trabajado.
  - Derecho a prestaciones de desempleo en todos los supuestos.
  - Ningún derecho adicional.
12. Según la normativa, ¿qué derechos tienen los trabajadores a distancia?
- Tienen derecho a horas extras obligatorias.
  - Exclusión de formación continua.
  - Igualdad de derechos respecto a los trabajadores presenciales
  - Sin derecho a desconexión digital
13. ¿Cuál es el principal objetivo del derecho laboral a la desconexión digital?
- Incrementar la productividad de los trabajadores.
  - Asegurar la disponibilidad constante de los empleados.
  - Proteger la salud mental y el equilibrio entre vida personal y laboral.
  - Reducir los costos de la empresa en dispositivos electrónicos.