

**G A Z T E**  
**G I D A**

# El contrato laboral

**\*PRIMEROS AUXILIOS**

**LAB**

Asociación de Abogados Laborales

1995.eko URTARRILA

sakontzen

5

**G A Z T E A K**

# El contrato laboral

\*PRIMEROS AUXILIOS

El contrato  
190191  
PRIMER VOLUMEN

INDICE .....	3
INTRODUCCION .....	7
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>¿QUE ES UN CONTRATO?</b> .....	9
1.- ¿QUE HACER CUANDO TE CONTRATAN? .....	9
2.- ¿Y SI TIENES QUE TRABAJAR SIN CONTRATO? .....	10
3.- ¿Y SI TE PROPONEN QUE TRABAJES COMO AUTONOMO? .....	10
4.- ¿COMO CONYTRATAN LAS EMPRESAS? .....	12
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS</b> .....	15
1.- SEGUN LA DURACION DEL CONTRATO .....	15
2.- SEGUN LA DURACION DE LA JORNADA .....	16
3.- SEGUN LA CAUSA DE LA CONTRATACION .....	16
4.- SEGUN LAS PERSONAS DESTINATARIAS DEL CONTRATO .....	17
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>MODALIDADES DE CONTRATOS</b> .....	19
1.- CONTRATO DE APRENDIZAJE ("CONTRATO BASURA") .....	19
2.- CONTRATO EN PRACTICAS .....	21
3.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION .....	21
4.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO .....	22
5.- CONTRATO DE SUSTITUCION O INTERINIDAD .....	22
6.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL .....	23
7.- CONTRATO DE LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD O NUEVA EMPRESA .....	23
8.- FOMENTO DE EMPLEO .....	24

**CAPITULO 4**

**¿QUE PUEDE PASAR EN LOS PERIODOS DE PRUEBA? ..... 25**

**CAPITULO 5**

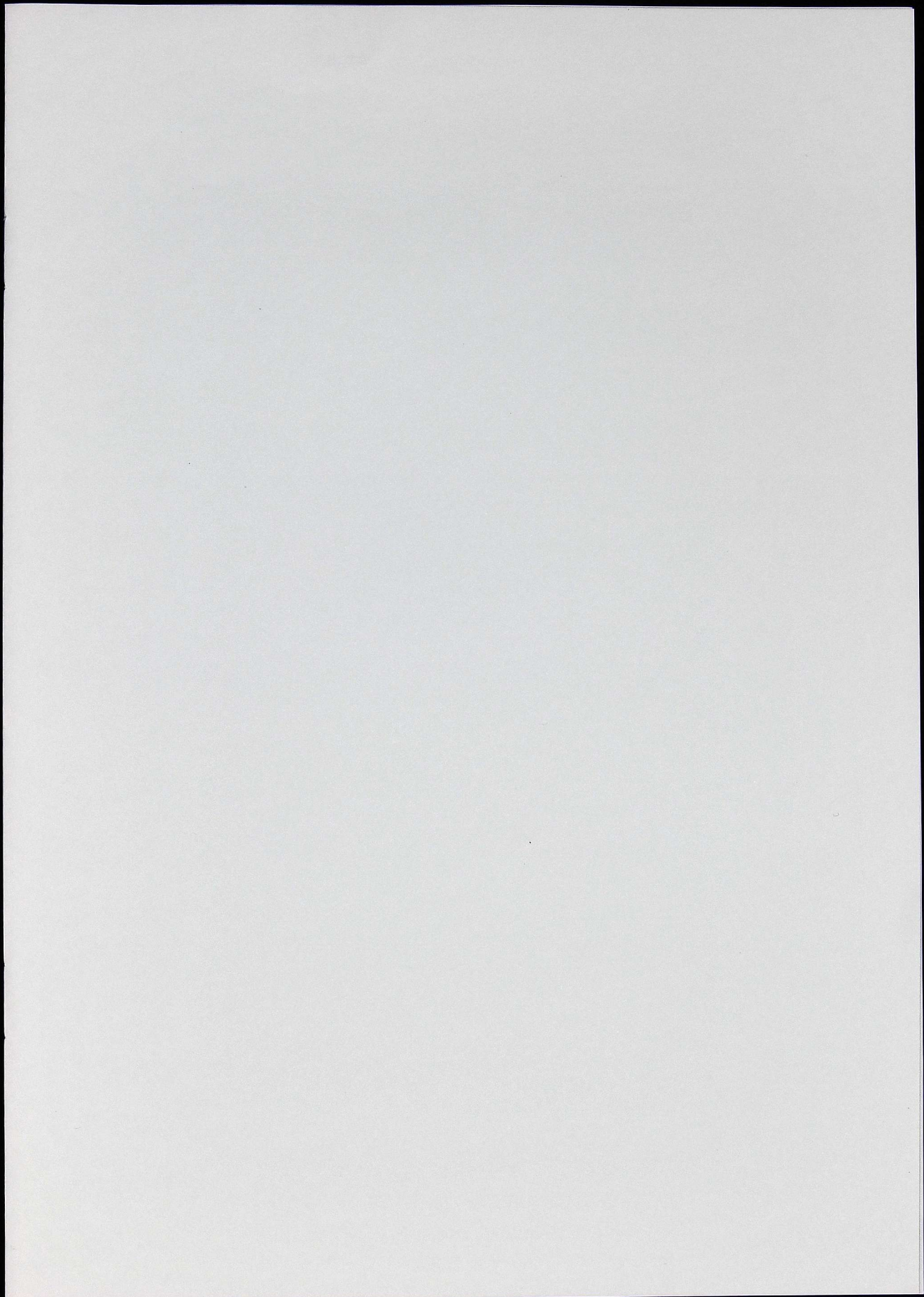
**¿TIENEN QUE AVISAR SI NO VAN A RENOVAR EL CONTRATO? ..... 27**

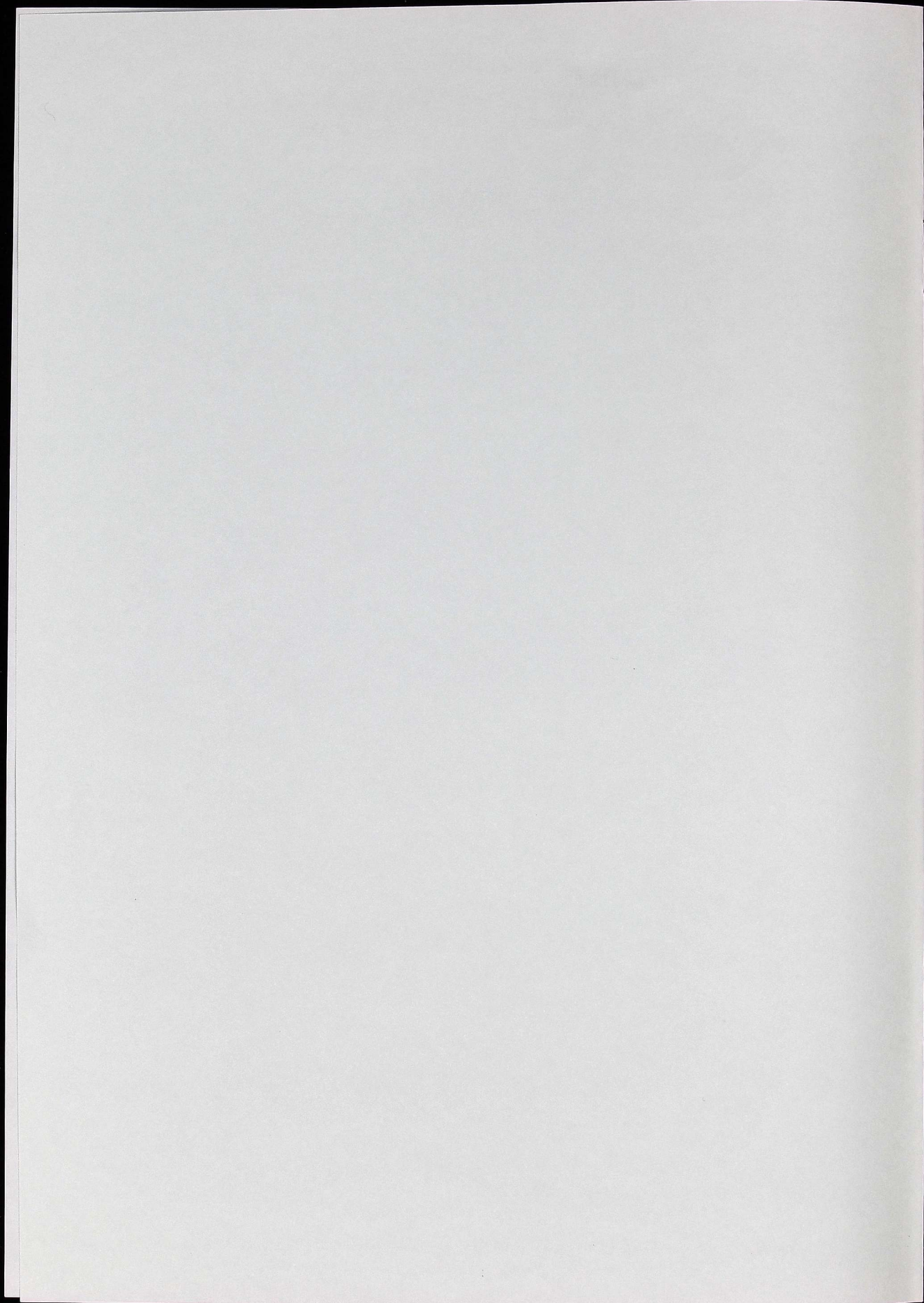
**CAPITULO 6**

**¿QUE DEBEMOS HACER CUANDO FINALIZA EL CONTRATO? ..... 29**

1.-LA FINALIZACION NORMAL ..... 30

2.- LA FINALIZACION ANORMAL/LEGAL ..... 30





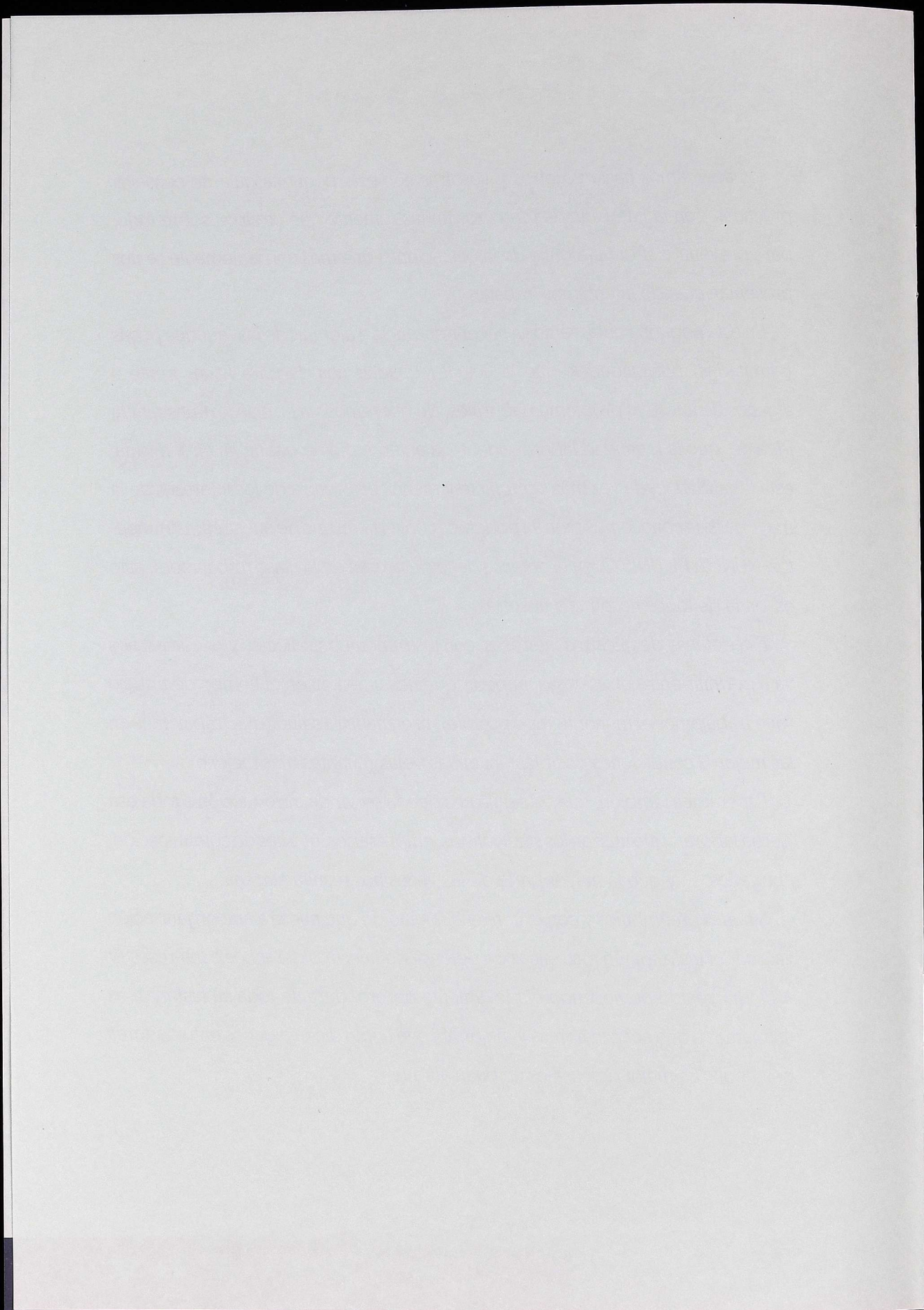
Nos acercamos hasta vosotros y vosotras con esta pequeña guía de consejos prácticos, con la intención de ofrecer os un instrumento que os sirva, sobre todo, para prevenir y afrontar alguna de las situaciones que más corrientemente se nos presentan cuando intentamos trabajar.

En esta pequeña guía, vamos a hacer referencia a algunas de las (aunque pocas y limitadas) posibilidades, que la actual legalidad nos da para hacer frente a algunos de nuestros problemas laborales. No queremos sin embargo, transmitir la idea de que la legalidad laboral vigente la entendemos como un fin en si misma; esta legalidad, cada vez más cambiante y menos protectora de los intereses de la mayoría, si la conocemos bien, la podemos convertir en uno de nuestros instrumentos; NUNCA EL UNICO, en la defensa de los intereses de la clase trabajadora; esto es, en la de todos nosotros y nosotras.

Esa defensa de nuestros intereses, con instrumentos sindicales y/o legales, nos va a permitir entre otras cosas, impedir que nos timen: ni en el tiempo de trabajo (que trabajemos el menor tiempo posible), ni en nuestra salud (que trabajemos en las mejores condiciones posibles), ni en las pelus (cuantas más mejor).

Esperamos también, que esta guía nos pueda servir de introducción a toda esa "jerga laboral" que utilizan los sindicalistas, empresarios, medios de comunicación, abogados, .... y que la mayor parte de las veces nos resulta extraña.

Sin más preámbulos y con el convencimiento de que nuestra autoorganización va a ser el instrumento más eficaz de defensa de nuestros derechos e intereses (y así lo ha venido demostrado el movimiento obrero, durante toda su historia), os animamos a que conozcáis más y mejor. Ya que como dicen algunos entrenadores de fútbol: "La mejor defensa es un buen ataque".



## ¿QUE ES UN CONTRATO?

Habitualmente llamamos «contrato» a un documento que respalda, que demuestra, la existencia de una RELACIÓN LABORAL.

Lo importante sin embargo, NO ES EL DOCUMENTO EN SI, SINO LA MERA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL (Cuando no exista un documento escrito, también nos podemos encontrar ante un contrato laboral. En ese caso, el contrato laboral, será un «CONTRATO VERBAL»).

Hay contrato laboral, relación laboral, cuando se trabaja para alguien (persona, sociedad, .....). Aunque no vayamos a profundizar en las características que diferencian a un contrato laboral de otro tipo de contratos (mercantil, ....). Nos quedaremos con la idea básica de que existe un CONTRATO LABORAL, que realizamos un trabajo POR CUENTA AJENA, cuando trabajamos para alguien que se apropia y compra nuestro trabajo.

### 1.- ¿QUÉ HACER CUANDO TE CONTRATAN?

Como dicen que «más vale prevenir, ...», a la hora de ser contratado, va a ser siempre importante, CONTAR CON UN DOCUMENTO QUE DEMUESTRE QUE HEMOS SIDO CONTRATADOS.<sup>1</sup>

Siempre que comencemos a trabajar debemos EXIGIR UNA COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CONSULTAR/COMPROBAR SI REALMENTE CUMPLE CON LA LEGALIDAD VIGENTE (no es raro, mucho menos en los contratos temporales, el hecho de que el propio contrato sea o contenga cláusulas ilegales).

<sup>1</sup> El Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre ha eliminado la obligación de contratar a través del INEM, debiendo tan sólo registrarse los contratos de trabajo en las oficinas de empleo «a posteriori»; quedando por tanto, derogadas las normas que obligaban a una inscripción de las/los trabajadoras previa a la formalización del contrato entre la empresa y la/el contratado.

## 2.- ¿Y SI TIENES QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?

Como ya hemos dicho, la no existencia de un contrato por escrito, no es igual a la no existencia de un contrato real de trabajo, de una relación laboral. Es más: cuando no existe contrato escrito, la legislación establece -como regla ordinaria y habitual- que la relación laboral es de carácter indefinido. Sin embargo, hay que tener presente que dicha calificación de contrato indefinido NO ES AUTOMÁTICA, pues la empresa, tiene la posibilidad de acreditar la naturaleza temporal del mismo (Art.8-2 del Estatuto de los Trabajadores).

Así pues, cuando una persona está trabajando sin contrato escrito, hay que dar por hecho que estamos ante una relación laboral indefinida. El caso más común es el de las personas que llevan muchos años trabajando: la mayoría no tienen «contrato».

El no tener contrato escrito no implica, de ninguna manera, que no haya normas o leyes que lo regulen: se aplica el convenio y el resto de normas (Estatuto de Los Trabajadores, Ordenanza Laboral, ...) en las mismas condiciones que a quien tiene contrato por escrito.

En los casos en que no hay contrato por escrito, lo que si hay que tener SIEMPRE en cuenta es que HAY QUE ACUMULAR, GUARDAR, PRUEBAS DE QUE SE ESTA TRABAJANDO (facturas o albaranes firmados por la persona, justificantes de lo que sea, recibos o fotocopias de talones nominativos al portador, ...). En estos casos, lo importante es DEMOSTRAR QUE SE HA ESTADO TRABAJANDO (no simplemente «decirlo»). En defecto de prueba escrita o complementándola (teniendo en cuenta que un documento vale más que «mil palabras»), es importante también contar con testigos para una posible «demanda por despido» cuando te cesan.

## 3.- ¿Y SI TE PROPONEN QUE TRABAJES COMO AUTÓNOMO?

¿QUÉ ES UNA RELACIÓN LABORAL?. Según el Estatuto de los Trabajadores, existe «relación laboral» cuando se prestan servicios por cuenta ajena, siendo estos retribuidos, dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa, sea esta una persona física o una sociedad.

Cuando una persona se halla inserta dentro de la estructura de una empresa, éllo se exterioriza o refleja en ciertos signos o datos: el tener que acatar ordenes o mandatos; hallarse subordinado a la persona o personas que en ella tengan facultades de dirección; el sometimiento a una disciplina; la realización del trabajo normalmente en las dependencias de la empresa, la sujeción a una jornada y horario (más o menos) determinados, etc. y sin que sea preciso que concurren todos estos elementos.

Sin embargo, en estos tiempos que corren, los empresarios han encontrado la fórmula mágica para pagarnos poco y hacer con nosotros lo que quieran: exigimos que nos demos de alta en la Seguridad Social como autónomos, eludiendo así la aplicación de la normativa laboral.

A pesar de éllo, en el mundo del trabajo EL HABITO NO HACE AL MONJE, esto es, puedes estar como «autónomo» y sin embargo, concurrir los más característicos presupuestos de una relación laboral, pudiendo utilizar, a través del sindicato, instrumentos legales para hacer valer tus

derechos. A continuación os adjuntamos una amplia gama de supuestos fraudulentos (Tener en cuenta, que estos no son todos los supuestos; sino sólo un ejemplo ilustrativo de este tipo de problemática):

- **CARGA Y DESCARGA:** Hay relación laboral en quienes trabajan a destajo en la carga y descarga de una empresa de almacenamiento, con materiales de la empresa y siguiendo sus instrucciones.
- **ENCUESTADOR:** Hay contrato de trabajo en el que se obliga a realizar determinadas encuestas, siguiendo directrices y normas dadas por un JEFE DE EQUIPO, que ordenaba el día y lugar donde realizar el trabajo. También existe relación laboral en aquel trabajo por cuenta ajena bajo la dirección y dependencia de la empresa; así como en beneficio de ésta, en actividad normal y permanente, a pesar de no tener un horario fijo, ni deber de trabajar en un lugar determinado.
- **MENSAJEROS:** Existirá relación laboral, en aquellos que efectúan el servicio en vehículos de su propiedad, de los que abonan los gastos de mantenimiento, combustible y amortización, percibiendo un tanto por viaje realizado; tanto que no tiene relación con el precio de transporte, que es fijado por la empresa y el cliente, sin intervención de los mensajeros y que solo son responsables del deterioro o la pérdida, cuando éstas procedan de su negligencia y/o además sean portadores en su vestimenta y/o vehículo de anuncios de la empresa.
- **REPARTIDOR:** Hay contrato de trabajo, en quien tiene que pasar diariamente o unos determinados días a recoger las cartas para repartir y devolviendo en la misma jornada y/o después, las que no hubiera podido entregar, percibiendo por ello una retribución. Existe también, en quien se presenta en las dependencias de la empresa a primera hora de la mañana a retirar, bajo control de la sociedad, los productos de posible venta, a fin de repartirlos en una ruta fijada por ésta y a los clientes indicados por la misma. También se da esta relación, en el caso del repartidor de mercancías con vehículo propio en el que va pintado el anagrama de la empresa contratante, percibiendo una cantidad fija por existencia diaria y otra por Km. de mercancía transportada.
- **TRANSPORTE:** Hay relación de trabajo cuando el elemento principal de la relación sea el trabajo personal y el vehículo aportado sea el elemento secundario o el instrumento auxiliar para la realización de ese trabajo. Para calificar de laboral una relación de esta índole es preciso que se den algunas otras circunstancias cuando se aporte el propio vehículo, por ejemplo: horario más o menos fijo, exigencia de presentación previa en la empresa, señalización del trayecto o ruta, determinación de los clientes, portar los anagramas de la empresa, ..... En el caso del «repartidor de periódicos», hay contrato laboral, si utilizando vehículo propio, le fija la empresa la ruta y puntos de venta, percibe una suma diaria y si los días que no acudía al trabajo se le fijaba un suplente.
- **SEGUROS:** Cuando además de las funciones de agente de seguros, se abonan los gastos de alquiler del local de la compañía, de teléfono de correo, etc. hay contrato de trabajo. También lo hay, en quien propone pólizas a clientes, correspondiendo su aceptación o rechazo únicamente a la empresa y teniendo el trabajador la obligación de desempeñar cuantas funciones se le encomienden.

Debemos insistir para estos casos también, que si pretendemos llegar a demostrar que existe esa relación laboral, va a ser imprescindible que con anterioridad hayamos hecho un esfuerzo especial para ACUMULAR y GUARDAR, PRUEBAS DOCUMENTALES DE QUE REALMENTE MANTENEMOS ESA RELACIÓN LABORAL DEPENDIENTE (Además de los documentos firmados, los justificantes y recibos, ..., también deberemos buscar pruebas de que realizamos los mismos recorridos de forma regular, que se nos imponen unos horarios de trabajo, pruebas de que realmente no tenemos capacidad para organizar y dirigir nuestro propio trabajo y de que en realidad desarrollamos un trabajo DEPENDIENTE de esa empresa o empresario/a). Nuevamente, lo importante será DEMOSTRAR QUE SE HA ESTADO TRABAJANDO para esa empresa o empresario/a (y no simplemente «decirlo»).

#### 4.-¿COMO CONTRATAN LAS EMPRESAS?

No debemos confundir la gestión que hace el INEM (Instituto Nacional de Empleo) con la contratación. El INEM registra todas las contrataciones, pero interviene en muy pocas ocasiones en el proceso de la contratación,

Las empresas utilizan los siguientes medios en la contratación:

- DIRECTAMENTE: A través de conocidos/as, anuncios, ....
- POR MEDIO DE INTERMEDIARIOS PROFESIONALES: El propio INEM, empresas de selección de personal, agencias privadas de colocación, ...

En todos los casos, la contratación (si es escrita) se registra en el INEM y una vez que la persona trabajadora se incorpora a la empresa se rompen los lazos con los intermediarios, quedando sólo trabajador/a y empresa que contrata (Posteriormente veremos que el caso de las Empresas de Trabajo Temporal es una excepción a esta afirmación).

##### 4.1.- LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN

Con la reciente aprobación de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, se posibilita la «creación de AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN sin fines lucrativos»<sup>2</sup>

El fenómeno de las agencias privadas de colocación, a pesar de que todavía prácticamente no existan convenios que legalicen la actividad de las mismas, empieza a generalizarse en nuestro país y las situaciones que de hecho se están produciendo, comienzan a ser de lo más variado. He aquí algunos ejemplos:

- En algunos casos se puede querer cobrar a los/las parados por permanecer en las listas.

---

<sup>2</sup> E.T., Capítulo 1. Artículo 2.: «Se prohíbe la existencia de Agencias de Colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del I.N.E.M., la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.....»

- En otros casos, un simple anuncio en un diario y un apartado de correos, pueden convertirse en el timo del año a cuenta de los parados/as.

### **EMPRESA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

Precisa contactar con personas que busquen empleo, con o sin experiencia, en toda clase de profesiones. Los interesados deberán enviar su historial profesional, teléfono de contacto y fotografía reciente a los apartados...

Una vez enviado el curriculum , posiblemente te pidan una cierta cantidad de dinero que deberá ser enviada a un Apto de Correos, como contraprestación de un presunto mailing que la «empresa desconocida» presuntamente realizaría con los curriculums de los/as parados/as.

- En el caso de las agencias privadas «más legales» sólo le cobrarían a la empresa contratante, por la intermediación (selección y contratación) y en el momento de la propia contratación.

A la vista de este fenómeno, nos asaltan dos preocupaciones:

- ¿Qué va a pasar con el INEM, con los servicios públicos de empleo? ¿Para qué va a servir una vez se privaticen sus contenidos más importantes?
- ¿Cómo se garantizará en estas empresas privadas, la no discriminación por motivos, ideológicos, sindicales, de raza, de situación con respecto al servicio militar, de sexo, ...?<sup>3</sup>

Cada uno en nuestro ámbito, podemos concienciar, organizarnos y luchar para conseguir un Instituto Público Vasco de Empleo que realmente se ocupe de intermediar entre las empresas que ofrecen puestos de trabajo y todos los/las que ofrecemos nuestra «fuerza de trabajo», se ocupe de la formación y recualificación profesional de los/las parados y de la distribución de las prestaciones por desempleo.

Cuando observemos que alguna conducta de las nuevas empresas privadas, nos parezca que pretende utilizarnos a los parados/as, con alguna finalidad distinta (pretendan aprovecharse de nosotros/as) a la prevista por la Ley, esto es, «la intermediación en el mercado de trabajo sin ánimo de lucro», nos podemos poner en contacto con cualquiera de las sedes territoriales de LAB, o con la gente de LAB GAZTEAK, para ver si procede algún tipo de denuncia sindical (En Inspección de Trabajo, en prensa, a través de movilizaciones, ...) de ese comportamiento. Sólo así, desde el movimiento obrero impediremos que los «avispados de turno», utilicen el progresivo desmantelamiento del INEM para aprovecharse de la gente parada.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Con las agencias privadas de colocación se van a dar las condiciones apropiadas para la arbitrariedad y la discriminación, que van a afectar precisamente a los parados y paradas que tengan algún «defecto» o a los que estén señalados por su espíritu reivindicativo.

<sup>4</sup> Siempre podremos, encontrar también en nuestra organización sindical el apoyo necesario, cuando la injusticia, el trato incorrecto, o la arbitrariedad se produzcan en el propio INEM.

#### 4.2.- LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Con la reciente aprobación de la reforma laboral, se posibilita la creación de "EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL"<sup>5</sup>. Hasta ahora, la cesión de trabajadores de una empresa a otra era ILEGAL, siendo incluso delito. El nuevo Estatuto de los Trabajadores deroga aquella prohibición y la Ley 14/1.994, de 1 de junio (BOE 02/06/94) regula las empresas de trabajo temporal. La actividad de este tipo de empresas consiste únicamente en contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, denominada usuaria, mediante un contrato de PUESTA A DISPOSICION celebrado entre ambas empresas. Se trata de reforzar aún más la precariedad laboral, pues los supuestos de utilización de estos contratos de puesta a disposición coinciden básicamente con las principales modalidades de contratación temporal «directa» que luego examinaremos: para la realización de una obra o servicio determinado, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, para sustitución de trabajadores (excepto en caso de huelga) y para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción. En definitiva, ahora las empresas pueden optar entre contratar temporalmente un trabajador o solicitar a una EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL que le «preste» uno de sus trabajadores, sin que éste pase a formar parte de su plantilla. Hay que subrayar que las empresas usuarias no podrán realizar este tipo de contratos cuando en los doce meses anteriores haya amortizado el puesto de trabajo que pretenda cubrir por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas (despido individual argumentado en base a causas tecnológicas, económicas u organizativas). Así pues, los Comités de Empresa y Secciones Sindicales de la empresa usuaria deberán estar al «loro» de tales extremos, denunciando las irregularidades que se cometan.

Por no alargarnos en este apartado, una última cuestión, ¿CUALES EL SALARIO DEL TRABAJADOR CEDIDO O PRESTADO?

Si el trabajador es contratado por la E.T.T. por tiempo indefinido, como fijo en plantilla, su salario será el fijado por el convenio colectivo aplicable a la E.T.T., o en su defecto, por contrato individual, siendo por tanto legal que su salario sea inferior en la empresa usuaria. Si el trabajador ha sido contratado temporalmente, su salario será el que se establezca en el convenio colectivo aplicable a la E.T.T. o en su defecto, en el convenio correspondiente a la empresa usuaria.

Lo más probable es que en breve nos encontremos con convenios colectivos de E.T.T. fijando unos salarios que permitan a las empresas el logro de su objetivo: abaratar los costes salariales quebrando el principio de «a igual trabajo, igual salario». Las bases de la sobreexplotación están servidas.

<sup>5</sup> Con la reforma laboral se establece, en la Ley 10/1.994, de 19 de mayo:

**Capítulo 1. Art. 2.-1.- CESION DE TRABAJADORES:** La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que se establezcan.

**Art. 2.2.-** Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior: RESPONDERAN SOLIDARIAMENTE DE LAS OBLIGACIONES contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

**Art. 2.3.-** Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido, tendrán derecho a adquirir la CONDICION DE FIJOS, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador, en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

# CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS

Todo contrato, entendiéndolo como relación laboral y no como mero documento escrito, contiene cuatro elementos claves: la duración, el número de horas o jornada, la causa que lo justifica legalmente y las características de las personas a que va destinado. Todos y cada uno de los tipos de contrato se pueden clasificar según cada uno de esos elementos.

## 1.- SEGUN LA DURACION DEL CONTRATO

Hasta 1980 (año en que aparece el denominado Estatuto de los Trabajadores), la relación laboral indefinida no sólo era lo más habitual, sino que se presumía que siempre lo era salvo prueba en contrario. La contratación temporal, si bien no estaba prohibida, era excepción legal y real.

Desde 1980 hasta 1984 (en agosto aparece la famosa Reforma del Estatuto), la legislación ha ido permitiendo que la contratación temporal se instalase poco a poco, pasando a ser un 90% de las nuevas relaciones laborales establecidas desde el 80. En este momento, un 35-40% de todas las relaciones laborales existentes son temporales, según las estadísticas oficiales, aumentando día a día y año a año.

Sin embargo, con la reforma del E.T., en 1.994, la contratación por tiempo indefinido ya NO SE PRESUME, colocándose la contratación temporal en el mismo plano que aquella, al mismo nivel, aunque se continúe con supuestos tasados de contratación temporal, como los que luego veremos. Además en determinados supuestos de fraude, la legislación establece que los contratos se presumen celebrados por tiempo indefinido.

Así pues, según la duración, la relación laboral que une a la persona que trabaja con la empresa o empresario para quien trabaja puede ser:

- **INDEFINIDA:** lo es cuando no se le pone ninguna condición para su término o bien cuando - en algunos casos- se ha infringido la legislación en materia de contratación temporal. Puede haber relación laboral indefinida, por ejemplo, cuando se empieza a trabajar sin firmar ningún tipo de documento o cuando se sigue trabajando tras finalizar un contrato temporal y no se firma

otro, o cuando el trabajador no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social y haya trabajado durante un plazo por lo menos igual al período de prueba.

• **TEMPORAL** o eventual: cuando tiene término, cuando no es indefinida. Las relaciones laborales temporales, a su vez, se pueden clasificar en dos grandes tipos:

- a.- **Las que tienen una fecha concreta de terminación.** Por ejemplo, los contratos denominados por la legislación "de fomento de empleo", que en la actualidad se hacen por un mínimo de un año y se pueden prorrogar por períodos de 12 meses, hasta un máximo de 3 años.
- b.- **Las que su terminación está sometida a alguna condición** que se sabe se cumplirá, pero no se sabe cuando. Son de duración temporal, pero incierta. Por ejemplo, un contrato para sustituir a una persona que está «de baja» (que está enferma, en situación legal denominada «I.L.T.», Incapacidad Laboral Transitoria), pues no se sabe cuando cogerá el alta médica, o sustitución por vacaciones, excedencias, etc.

## 2.- SEGUN LA DURACION DE LA JORNADA

Por jornada se entiende, en la jerga laboral, el número de horas ordinarias que se deben de trabajar al día, a la semana, al mes o al año. En la «jornada» no se incluyen las horas extras, pues son eso, "extra-ordinarias".

Hay un máximo legal, que o bien está pactado en el convenio (de empresa, sectorial provincial o sectorial estatal) o bien es el establecido en el propio Estatuto de los Trabajadores. Este máximo, en los convenios, puede aparecer con carácter anual (1800 horas al año, por ejemplo) e incluso diario o semanal. En el Estatuto aparece como semanal («... cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.», art. 34.1) y también como diario («El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.», art. 34.3), si bien puede superarse dicho tope diario, por una distribución irregular de la jornada..

Así pues, según la duración de la jornada, hay dos grandes tipos de relación laboral o contrato laboral:

- **A JORNADA COMPLETA:** cuando trabajamos la jornada ordinaria marcada en el convenio de aplicación (o, si no lo hay, en el Estatuto), se dice que estamos trabajando «a jornada completa».
- **A TIEMPO PARCIAL:** si trabajamos menos de esa jornada ordinaria, estamos trabajando «a jornada parcial», a tiempo parcial. La legislación permite formas de relación laboral a tiempo parcial infinitas, «a la carta» para la empresa: «x» número de horas todos los días, un día sí y otro no, sólo los martes y viernes, los primeros viernes de cada mes, los días pares o los impares,... incluso para sólo el último día de febrero en años bisiestos.

## 3.- SEGUN LA CAUSA DE LA CONTRATACION

Hay también dos grandes tipos de relación laboral según el elemento causal:

- **CONTRATOS SIN CAUSA:** como lo es el de fomento de empleo, que no establece ningún tipo de causa o razón para justificar una contratación temporal.

- **CONTRATOS CAUSALES:** cuando la legislación crea una modalidad de contratación para una causa o "necesidad productiva" de la empresa. Contratos causales lo son: el de sustitución o interinidad (para sustituir a personal en situación de I.L.T., para sustituir por vacaciones, por excedencia,...), lo es también el denominado "por obra" (hasta que finalice la concreta obra para la que somos contratadas y contratados), el eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos, o por lanzamiento de una nueva actividad.

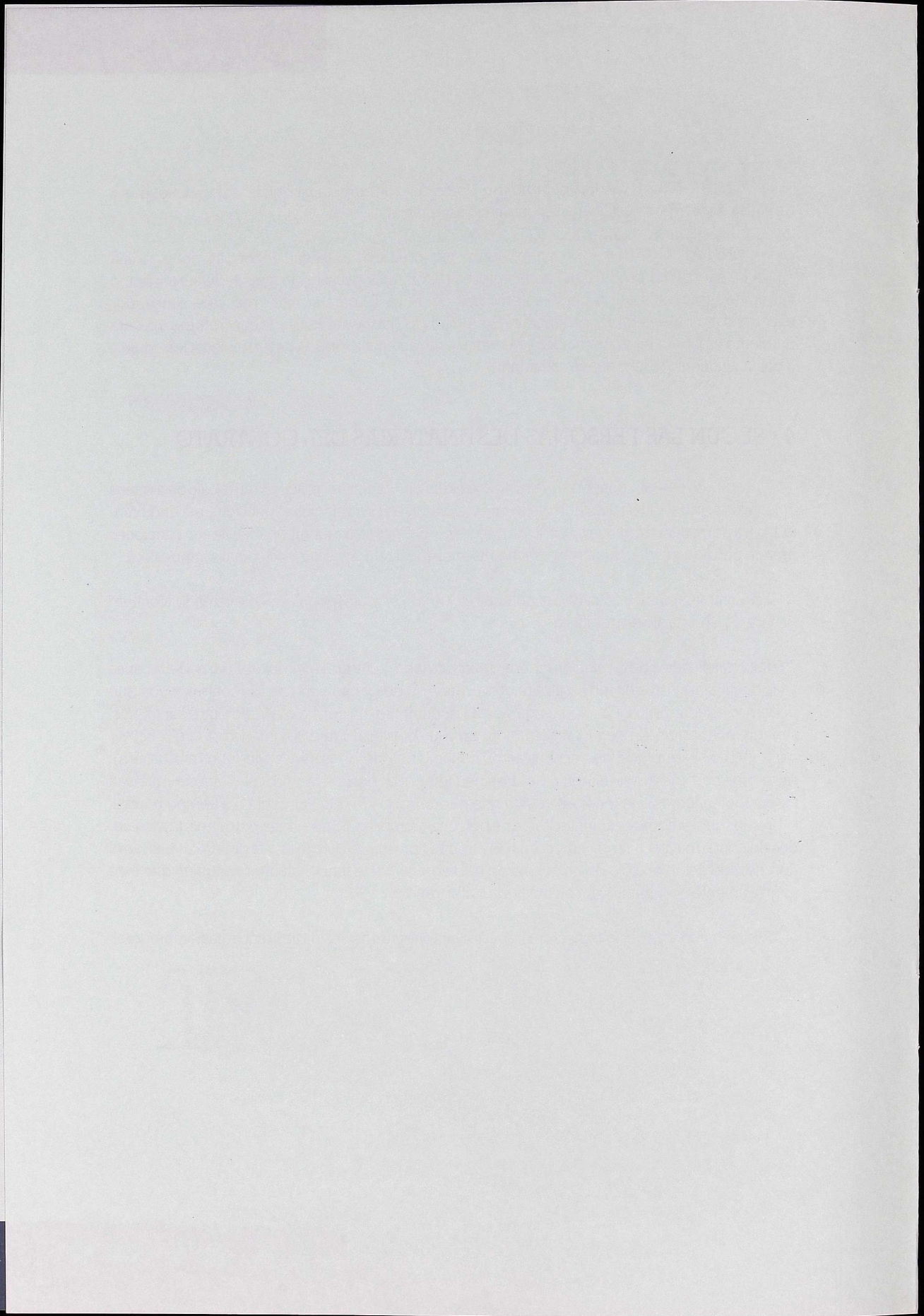
#### 4.- SEGUN LAS PERSONAS DESTINATARIAS DEL CONTRATO

El gobierno estatal, se supone que con el loable fin de "fomentar" el acceso al trabajo de algunos colectivos sociales, suele ir estableciendo modalidades de contratación específicas: para la juventud, para personas con minusvalías, para mujeres, ... Siempre van acompañadas de subvenciones a fondo perdido y reducciones/exenciones fiscales (de cuota de seguridad social e impuestos).

Los contratos más significativos son el contrato de aprendizaje (popularmente llamado "contrato basura") y el contrato en prácticas.

Esta clasificación de la relación laboral o contrato laboral según la duración, la jornada, la causa y las destinatarias nos es muy útil para comprender todos y cada uno de los contratos con que podemos encontrarlos. Cuando tengamos un documento, un contrato escrito entre las manos, siempre nos hemos de preguntar cómo son cada uno de estos elementos citados en ese concreto contrato. Por ejemplo, si nos encontramos con un contrato de aprendizaje (contrato basura): sabremos que es necesariamente de duración temporal, porque la propia ley impide que sea indefinido; tenemos que tener en cuenta que puede ser a jornada completa o a tiempo parcial; sabremos que es necesariamente dirigido a personas comprendidas entre unos tramos determinados de edad (mayores de 16 y menores de 25 años), porque lo dice la ley; el objeto o causa es el aprendizaje de un oficio o de un puesto de trabajo y se ha de tener «un tutor», alguien que esté expresamente designado para enseñar a la o al aprendiz.

Ello nos ayudará a desentrañar la maraña que supone todo este tema de la contratación temporal.



# MODALIDADES DE CONTRATOS

## ESTABLECIDOS POR LA LEGISLACION LABORAL

Las modalidades actualmente existentes son las siguientes: Relevo, Obra o Servicio determinado, Circunstancias de la producción, Sustitución o Interinidad por reserva de puesto de trabajo, Lanzamiento de nueva actividad, Fomento de contratación temporal para mayores de 45 años, Sustitución por jubilación a los 64 años, Fomento contratación de minusválidas/os, Fomento de empleo por contratación de trabajadores beneficiarios por prestaciones por desempleo, Contrato a tiempo parcial, Contrato en prácticas y Contrato de aprendizaje.

Es importante resaltar que nos podemos encontrar con un contrato que sea mezcla de varios, tal y como hemos visto en el capítulo anterior, pues en las diferentes modalidades predomina o prevalece como característico un elemento, pero pueden coincidir los otros. Por ejemplo, puede haber un contrato, por circunstancias de la producción, que sea igualmente a tiempo parcial, o uno a tiempo parcial que sea también de sustitución o interinaje.

Vamos a ver las modalidades de contratación temporal más importantes expresamente reguladas por las normas laborales; no todas, sino las que más habitualmente nos podemos encontrar:

### 1.- CONTRATO DE APRENDIZAJE (“CONTRATO BASURA”)

La Ley 10/1.994, del 19 de mayo (BOE 23/5/94) reguló dos modalidades de contratación formativa y que han sido ampliamente criticadas por la totalidad del movimiento sindical. Son contratos que no garantizan realmente la inserción profesional de la gente joven, sino con los que se nos utiliza como mano de obra barata para las empresas y que en no pocos casos sirven para que las empresas sustituyan a trabajadoras y trabajadores cesados en condiciones más favorables para las empresas.

**REQUISITOS:** Se puede celebrar con trabajadores que en el momento de la firma del contrato sean mayores de 16 años y menores de 25 años y que no tengan títulos de grado medio o superior.

El número máximo de aprendices que las empresas pueden contratar está sujeto a limitaciones

en función de su tamaño (por ejemplo, una empresa de hasta 5 trabajadores sólo podrá contratar a un aprendiz, las empresas de 6 a 10 trabajadores dos, las de 11 a 25 tres, ...)

**DURACION:** La duración mínima es de seis meses y la máxima de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones **DISTINTAS**.

**FORMALIZACION:** Por escrito.

**FORMACION:** El tiempo global correspondiente a la formación teórica será, como mínimo, del 15% de la jornada.

**RETRIBUCION:** La retribución se fijará en convenio colectivo **sin que sea inferior al 70, 80 ó al 90% del Salario Mínimo Interprofesional**, durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente de vigencia del contrato (hay que tener en cuenta que el S.M.I. se reduce para los trabajadores menores de 18 años -para el año 1994, el SMI era de 60.570 pts para mayores de 18 años y 40.020 pts, para menores de esa edad-)<sup>6</sup>.

La retribución se fija en este contrato en razón a las horas efectivamente trabajadas. Pues bien, los porcentajes del 70, 80, 90% del S.M.I., indicados anteriormente, podrán reducirse si el tiempo de formación teórica pactado es superior al 15% de la jornada, previsto como mínimo. En el caso de pactarse, por ejemplo, una formación teórica equivalente al 50% de la jornada máxima prevista en el convenio, la retribución antes señalada se reducirá, bien en un 35% o incluso en la mitad en la interpretación más restrictiva.

**A TENER EN CUENTA:** El precedente «contrato de formación» y que establecía unos tiempos de formación mínimos superiores a los actuales: min. 25%-máx. 50% de la jornada pactada en el contrato, ha sido uno de los contratos que mayor nivel de fraude ha originado durante su vigencia, precisamente por el incumplimiento generalizado de la obligación empresarial de proporcionar enseñanza o formación teórica al trabajador. En la práctica, tal enseñanza no existía, llegándose a admitir por los tribunales, en algunos casos la formación teórica impartida «a pie de máquina». Si tal fraude se realizaba con unos tiempos pactados de cierta entidad, con el 15% actual, el fraude será con toda seguridad sistemático en las empresas.

Siempre podremos acudir a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales y pedirles que hagan un seguimiento del desarrollo de los contratos de aprendizaje, denunciando públicamente y ante la Inspección de Trabajo las irregularidades que cometan las empresas. Además, en el momento de finalizar el contrato y en el caso de que haya existido incumplimiento de los tiempos establecidos para la formación, si contamos con testigos dispuestos a testificar que realmente se ha producido la irregularidad, podremos interponer una "demanda por despido".

Debemos comentar también, algo acerca de **la protección social del aprendiz:** Esta solo incluye las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, pensiones, la prestación de I.L.T. por maternidad y Fondo de Garantía Salarial; quedando por tanto **excluidas la Incapacidad Laboral Transitoria por contingencias comunes** (enfermedad común y accidente no laboral), **Invalidez Provisional derivada de tales contingencias** y la **prestación por desempleo**.

<sup>6</sup> Salvo en el caso de los aprendices menores de 18 años, cuya retribución será como mínimo del 85% del Salario Mínimo Profesional, correspondiente a su edad.

## 2.- CONTRATO EN PRACTICAS

Esta es la segunda modalidad de contratación formativa aparecida en el Real Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre de "Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación" (BOE 07/12/93).

**REQUISITOS:** Estar en posesión de título universitario (Diplomado o Licenciado), de Técnico o Técnico superior de formación profesional, o títulos oficialmente reconocidos (aunque parece que se restringe, en relación a la normativa anterior, el número de titulaciones aptas para formalizar un contrato en prácticas, habrá que ver hasta donde se amplía, en la práctica el concepto de "título oficialmente reconocido como equivalente" que figura en el nuevo texto y ahora vigente). Los contratos en prácticas se podrán realizar durante los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, salvo interrupción de dicho período por cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio o la Prestación Social Sustitutiva.

**DURACION:** No podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. Además, ningún trabajador puede ser contratado en prácticas, en virtud de la misma titulación, por tiempo superior a dos años, en la misma o en distinta empresa. No obstante lo anterior, los convenios colectivos de ámbito sectorial (estatales, autonómicos o provinciales ...) podrán modificar esa duración, pero siempre teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente mencionados.

**PRORROGAS:** Hasta 2 prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato (los dos años).

**FORMALIZACION:** Por escrito y en modelo oficial, haciendo constar, expresamente la titulación del trabajador, duración del contrato y puesto o puestos a desempeñar.

**RETRIBUCION:** En caso de que el convenio colectivo de aplicación no fije expresamente cuál deba ser la retribución de los trabajadores en «prácticas», ésta será equivalente al 60% ó al 75%, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

**PERIODO DE PRUEBA:** En el caso de los títulos de grado medio, no será nunca superior a 1 mes y en el caso de los de grado superior no superior a 2 meses. Periodos que pueden verse reducidos por los correspondientes Convenios Colectivos.

## 3.- CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION <sup>7</sup>

Se permiten para atender exigencias especiales, como la acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún en la actividad normal de la empresa.

La duración máxima es de seis meses, dentro de un período de 12 meses a partir del comienzo de la contratación.

<sup>7</sup> Está regulado en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2104/84 de 21-11 (BOE del 23-11-84).

#### 4.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Tiene por objeto, la realización de obras o servicios determinados, con sustantividad propios dentro de la actividad de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es en principio, incierta.

**REQUISITOS:** En el contrato se debe precisar con claridad la obra o servicio que constituye su objeto; así como, que se trata de un contrato de este tipo.

**DURACION:** El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio contratado.

**FORMALIZACION:** Por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas.

**EXTINCION:** Cuando se realice la obra o servicio, previa denuncia de las partes.

**A TENER EN CUENTA:** Si somos contratados para una obra determinada y la empresa nos va destinando a otra serie de obras distintas, el contrato se presume realizado en «fraude de ley» y por tanto se transformaría en contrato por tiempo indefinido.

Si la obra o servicio determinado finaliza y seguimos trabajando en la empresa, prestando para la misma otra serie de tareas, se entiende que el contrato se ha convertido en contrato por tiempo indefinido.

La temporalidad de este contrato ha de provenir de la misma naturaleza de la obra o servicio a realizar y por tanto, si la obra o servicio que aparecen en el contrato no tienen temporalidad, la relación sería por tiempo indefinido<sup>9</sup>.

Tampoco puede la obra o servicio estar sujeto a condición, en lugar de plazo<sup>9</sup>.

#### 5.- CONTRATO DE SUSTITUCIÓN O INTERINIDAD <sup>10</sup>

También llamado «de interinidad», se hace para sustituir a trabajadores/as que se encuentran en las siguientes situaciones: I.L.T. y maternidad, invalidez provisional, mili, cárcel sin sentencia condenatoria, excedencia forzosa y sancionados/as.

Su duración se extiende hasta la reincorporación del trabajador/a sustituido o hasta la fecha en que debiendo reincorporarse no lo haga, o hasta la fecha en que se conozca la imposibilidad de su reincorporación (fallecimiento, declaración por la S.S. de una invalidez, ...); caso de que la persona contratada continuase prestando sus servicios, el contrato se considera INDEFINIDO. La fecha concreta de su finalización deberá establecerse en el contrato, caso de conocerse.

<sup>9</sup> Por ejemplo: Ser contratado por un Servicio Municipal obligatorio y que en el contrato conste como obra «mientras el mismo se preste por el Ayuntamiento.

<sup>9</sup> Por ejemplo: Ser contratado para un servicio municipal y que su duración esté condicionada a que el Ayuntamiento contratante siga recibiendo una subvención, o tenga presupuesto suficiente, ...

<sup>10</sup>Regulado en el art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2104/84 de 21-11 (BOE del 23-11-84).

## 6.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

**CARACTERISTICAS:** Trabajo a tiempo parcial, es aquel que se presta durante un número inferior al considerado como habitual en la actividad que se trate. El Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre de Medidas de Fomento de la Ocupación, ha eliminado el tope de los dos tercios de la jornada habitual previsto en el derogado art.12-1 del E.T.11.

**RETRIBUCION:** La retribución y cotización a la Seguridad Social es proporcional al % de la jornada trabajada.

Tengamos en cuenta que, desde la perspectiva empresarial, la principal ventaja del contrato a tiempo parcial es el sistema especial de cotización consistente, en que la base de cotización a la Seguridad Social está constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas y no por el S.M.I. vigente en cada momento.

**FORMALIZACION:** Por escrito.

**A TENER EN CUENTA:** Respecto a la protección social de aquellos trabajadores cuya prestación de servicios efectiva sea inferior a 12 horas a la semana ó 48 horas al mes. En estos casos la protección social incluirá sólo las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación de I.L.T por maternidad y Fondo de Garantía Salarial; se excluyen por tanto, la Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común, accidente no laboral, la cobertura por desempleo y las pensiones (principalmente jubilación e invalidez permanente), derogándose de hecho la jurisprudencia que viene a afirmar el principio de día trabajado igual a día cotizado independientemente del número de horas trabajado cada día. Se trata, sin duda, de un precepto que perjudica de modo especial a las mujeres, que son el colectivo que mayoritariamente es contratado a tiempo parcial; minusvalorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales y no constitutivas de lo que consideran "medio fundamental de vida".

## 7.- CONTRATO DE LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD O NUEVA EMPRESA <sup>12</sup> :

Se pueden realizar cuando una empresa ya existente amplíe su actividad (nueva línea de producción, nuevo producto, nuevo centro de trabajo, ...) o en empresas de nueva creación.

Su duración no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a tres años, siempre contados a partir del inicio de la nueva actividad y no desde la fecha inicial del contrato.

<sup>11</sup> Hasta ahora, si tomamos como referencia la jornada laboral de 40 horas semanales, el trabajador contratado a tiempo parcial, era aquel que prestaba sus servicios por un tiempo inferior a las 26 horas y 36 min. Con la nueva normativa, se elimina dicho límite, de modo que basta con que el número de horas pactado sea inferior al habitual. En nuestro ejemplo, un contrato de 30 ó 35 horas semanales tendría la consideración de contrato a tiempo parcial, siempre que se formalice por escrito.

<sup>12</sup> Regulado en el art 15.1. del Estatuto de los Trabajadores y en Real Decreto 2104/84 de 21-11 (BOE del 23-11-84).

## 8.- FOMENTO DE EMPLEO <sup>13</sup> :

Se supone que son para «generar nuevos empleos» pero, realmente, es la figura más utilizada para cubrir el mismo puesto de trabajo con sucesivos contratados/as temporales.

En el caso de que la empresa hubiera amortizado un puesto de trabajo por despido, por expediente de regulación de empleo, .... o bien el puesto de trabajo que se pretenda ocupar hubiera estado cubierto por otro contrato de esta misma naturaleza (de fomento de empleo), la empresa deberá esperar doce meses para poder empezar a hacer este tipo de contratos.

Su duración mínima es de 12 meses y la máxima de 3 años (Con la reforma laboral, se ha permitido a los contratos de fomento de empleo que vencían en 1994, que puedan ser prorrogados hasta un máximo de 18 meses. Hasta el 31/12/94, este tipo de contratos sólo podrá celebrarse con parados incluidos en alguno de los siguientes colectivos: mayores de 45 años, minusválidos y beneficiarios de prestaciones por desempleo). Es el único contrato temporal que da derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio, si bien, siempre pueden pactarse en convenio mejores condiciones.

<sup>13</sup> Está regulado en el art. 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/1994 de 19 de mayo.

# ¿QUE PUEDE PASAR EN LOS PERIODOS DE PRUEBA?

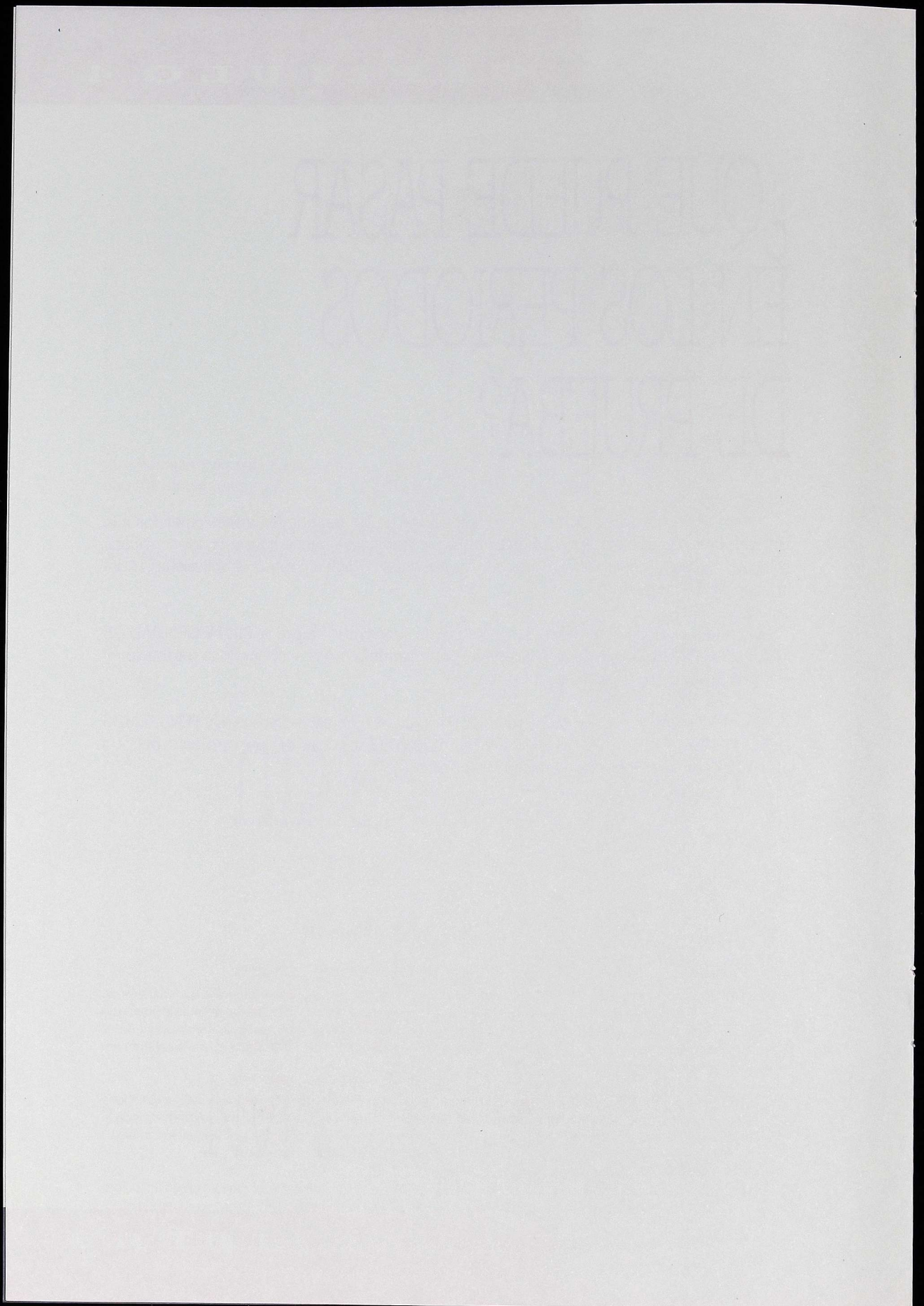
Tanto los contratos indefinidos, como la totalidad de los temporales están sometidos a la normativa existente sobre periodos de prueba. Esta normativa puede figurar en los convenios colectivos o en las ordenanzas laborales; caso de no figurar en dichas normas, se aplica el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup>.

Durante el período de prueba, podemos ser cesados por la empresa, SIN NECESIDAD DE JUSTIFICACIÓN ALGUNA; deberá sin embargo, cotizarle a la S.S. y abonarle la retribución y liquidación que corresponda al tiempo trabajado.

En este caso, habremos perdido el empleo por causa no imputable a nosotros y TENDREMOS DERECHO A REANUDAR LAS PRESTACIONES O SUBSIDIO en el caso de que con el corto período trabajado complete el período de cotización suficiente.

<sup>11</sup> El art. 14 del E.T. establece lo siguiente:

- 14.1.- "Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración, que en su caso se establezca en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnico titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- 14.2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso.
- 14.3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa..."

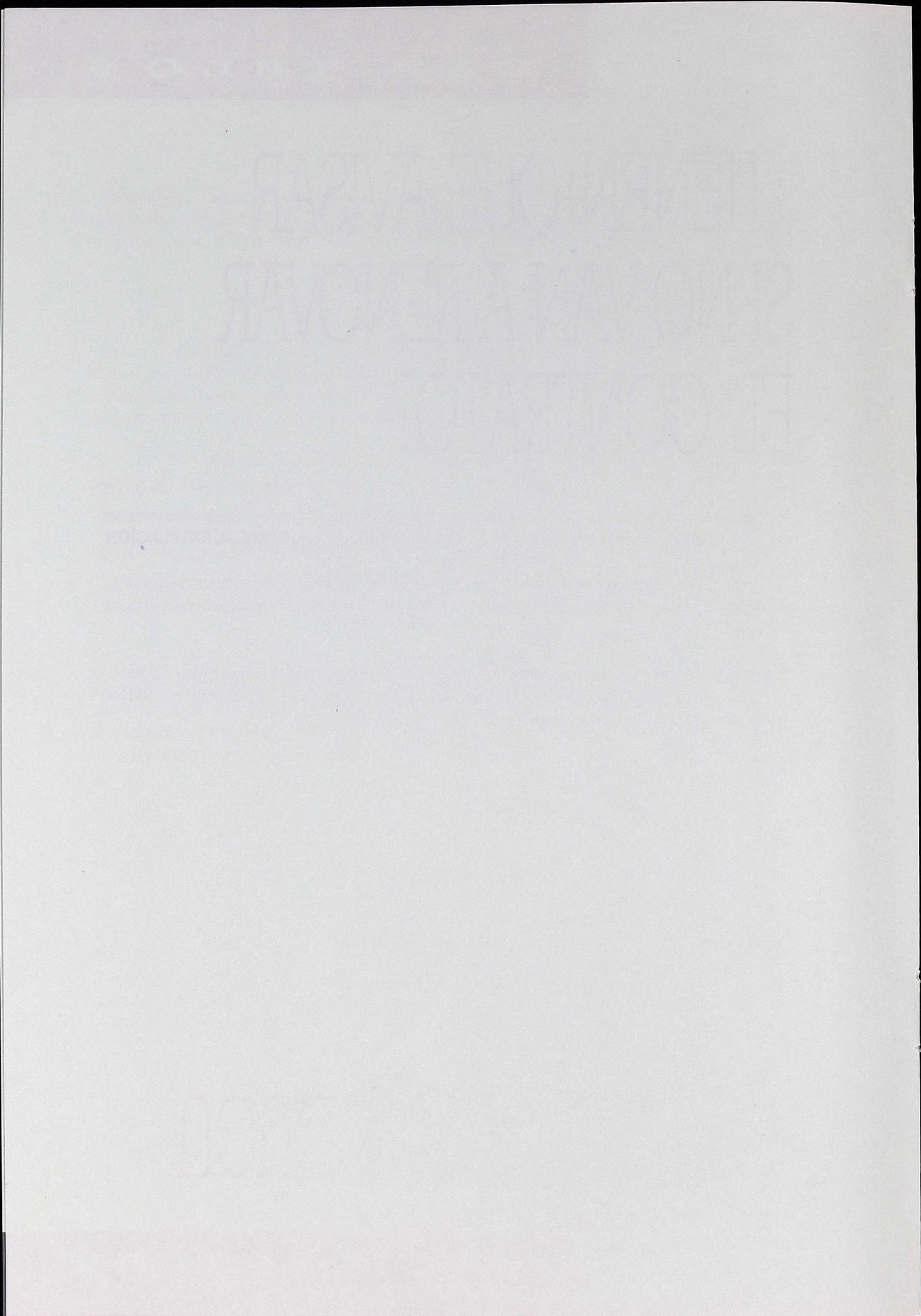


# ¿TIENEN QUE AVISAR SI NO VAN A RENOVAR EL CONTRATO?

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra, la terminación del mismo con **15 DÍAS DE ANTELACIÓN**.

El incumplimiento por el empresario del citado plazo de antelación para la denuncia del contrato, le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

El incumplimiento por nuestra parte, de esos quince días, permitirá al empresario descontarnos también la cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido (si bien alguna sentencia ha cuestionado este último descuento).



# ¿QUE DEBEMOS HACER CUANDO FINALIZA EL CONTRATO?

## 1.- LA FINALIZACIÓN NORMAL

Vamos a llamar así a los ceses en la empresa que reúnen los requisitos establecidos legalmente, de tal manera que, cumplidos, nada podrá reclamarse contra ellos ante la autoridad judicial competente. Otra cosa distinta es que puedan reclamarse derechos anteriores al mismo cese y que queden pendientes (cantidades no abonadas aún, vacaciones no disfrutadas, incorrectas clasificaciones profesionales, ...).

### 1.1.- COMUNICACIÓN DE FIN DE CONTRATO

Todo fin de contrato o relación laboral debe comunicarse por escrito.

Siempre que el cese no sea comunicado por escrito deberíamos asesorarnos de inmediato, sin dejar de transcurrir nunca más de 20 días.

La mera recepción o «recibí» de dicha comunicación, NO SIGNIFICA ESTAR DE ACUERDO con el cese, sino solamente que nos damos por enterados.

Como medida de precaución y seguridad, conviene apuntar de nuestro propio puño y letra la palabra «recibí» y la fecha exacta en que así lo recibimos, junto a nuestra firma; así evitaremos consecuencias desagradables e imprevistas, en caso de la menor duda o vacilación. Recomendamos, en cualquier caso, la consulta a los/las delegados/as o miembros del Comité de Empresa, tanto para asegurarnos, como para que estén enterados de los ceses y sus causas.

### 1.2.- LIQUIDACIÓN:

No hay que confundir la liquidación con la «indemnización». La liquidación, se refiere a las cantidades que corresponden en razón al tiempo trabajado y que aún no han sido abonadas; la indemnización, sin embargo, se refiere a la cantidad que pudiera corresponder porque así se señala específicamente en alguna normativa (despidos, ..., y en los contratos de fomento de empleo).

Los conceptos que se incluyen en la liquidación son:

- La retribución correspondiente a los días del mes en curso y que no hayan sido abonados.
- La parte proporcional de las vacaciones aún no disfrutadas, teniendo siempre en cuenta que a las vacaciones se tendrá derecho, cuando se disfruten o reclamen dentro del año natural en curso (del 1 de enero al 1 de diciembre).
- Cualquier otro tipo de deudas pendientes de pago (horas extras, atrasos).

En caso de duda sobre la exactitud de la liquidación, podremos añadir antes de la firma «SALVO ERROR U OMISIÓN» y percibir la cantidad ofrecida por la empresa. Si se está seguro de que se ofrece menos de lo que corresponde, se añadirá "NO CONFORME" y se percibirá lo ofrecido. En ambos casos, la empresa va a tener la seguridad de que no vamos a reclamar (tenemos estampada nuestra firma) de que jamás vamos a poder reclamar lo que ya está abonado; y no tendremos necesidad alguna de esperar a cobrar lo que se nos da.

### 1.3.- EL FINIQUITO

Es una expresión que puede venir en el mismo escrito o papel en que costa la liquidación ("liquidación por finiquito", "finiquito" simplemente, ...). Es lo mismo que cuando la empresa hace constar que "con el percibo de x pesetas, el trabajador se da por saldado sin nada que reclamar, ..." o frases similares.

Caso de firmarse cualquier documento con dichas o similares expresiones será prácticamente imposible reclamar no sólo el mismo cese (suponiendo que fuera ilegal-, sino incluso cualquier otra cantidad que pudiese adeudarse y no se haya cobrado.

Se tiene todo el derecho a cobrar la liquidación cuando se quiere rehusar la firma del «finiquito»: la empresa no puede condicionar el abono de la liquidación a la firma del "finiquito".

En caso de ocurrir, habrá de contar con testigos de lo ocurrido y se podrá acudir al Juzgado de Guardia más cercano para hacer denuncia penal de inmediato: es un chantaje inaceptable, en el que de una manera habitual y descarada incluso vienen colaborando algunas asesorías laborales de empresa. La empresa y sus asesores habituales, están obligados a facilitar la liquidación en documento aparte del finiquito cuando así se les requiera.

## 2.- LA FINALIZACION ANORMAL/ILEGAL

Vamos a llamar así a las finalizaciones de contratos temporales que no reúnen los requisitos establecidos legalmente, pudiéndose reclamar contra ellos ante el Juzgado de lo Social (antes Magistratura de Trabajo).

Evidentemente, nos hará falta saber si esa finalización del contrato se puede calificar como legal o ilegal.

### 2.1.- LO PRIMERO, COMPROBAR SI EL CONTRATO HA SIDO LEGAL

Los ceses siempre tienen mucho que ver con la propia relación laboral que les precede: si la relación laboral se ha iniciado o ha ido transcurriendo ilegalmente, el cese -normalmente- también será ilegal.

Así pues, lo primero de lo que nos tendremos que informar es de si el contrato que se firmó respondía a los requisitos exigidos por la legalidad (convenios, Estatuto, ...).

## 2.2.- LO SEGUNDO, COMPROBAR LA LEGALIDAD DE LA PROPIA FINALIZACION

Los ceses, su forma, están regulados por la legislación: deben reunir unas formalidades, respetar unos plazos, .... Es decir, puede ser que el cese en 'si mismo sea "legal", pero que al no respetar determinados requisitos lo convierta en "ilegal".

No vamos a entrar a fondo en la explicación de las distintas modalidades y tipos de ceses; pero creemos interesante resaltar (para que lo tengamos en cuenta), que SÓLO PODRÁN TENER VIABILIDAD LAS RECLAMACIONES, CUANDO NO HAYA EXISTIDO "FINIQUITO" Y CUANDO NO HAYA TRANSCURRIDO EL PLAZO DE 20 DÍAS A CONTAR DESDE LA COMUNICACION (VERBAL O ESCRITA) DEL CESE.

En los ceses "ilegales", también se tienen los mismos derechos que en los «legales» (liquidación, ...) -nos remitimos al párrafo anterior-.

Es tan importante comprobar la legalidad del cese como cuantificar con exactitud las pesetas de liquidación que nos pudieran corresponder -sino más-.

COMO NORMA GENERAL, OS RECOMENDARIAMOS, QUE SIEMPRE QUE TENGAMOS ALGUNA DUDA, ALGUNA SOSPECHA DE QUE ESTAMOS REALIZANDO TRABAJOS QUE NO NOS CORRESPONDEN, QUE NO SE NOS RETRIBUYE LO QUE COMO ES DEBIDO, ...; EN FIN, SIEMPRE QUE NOS PAREZCA QUE SE ESTA PRODUCIENDO ALGUNA IRREGULARIDAD, OS PONGAIS EN CONTACTO CON LA SECCION SINDICAL DE L.A.B. EN EL CENTRO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE, O EN SU DEFECTO ACUDÁIS A CUALQUIERA DE NUESTRAS SEDES.