

G U I A

el
CONTRATO
LABORAL

PRIMEROS AUXILIOS

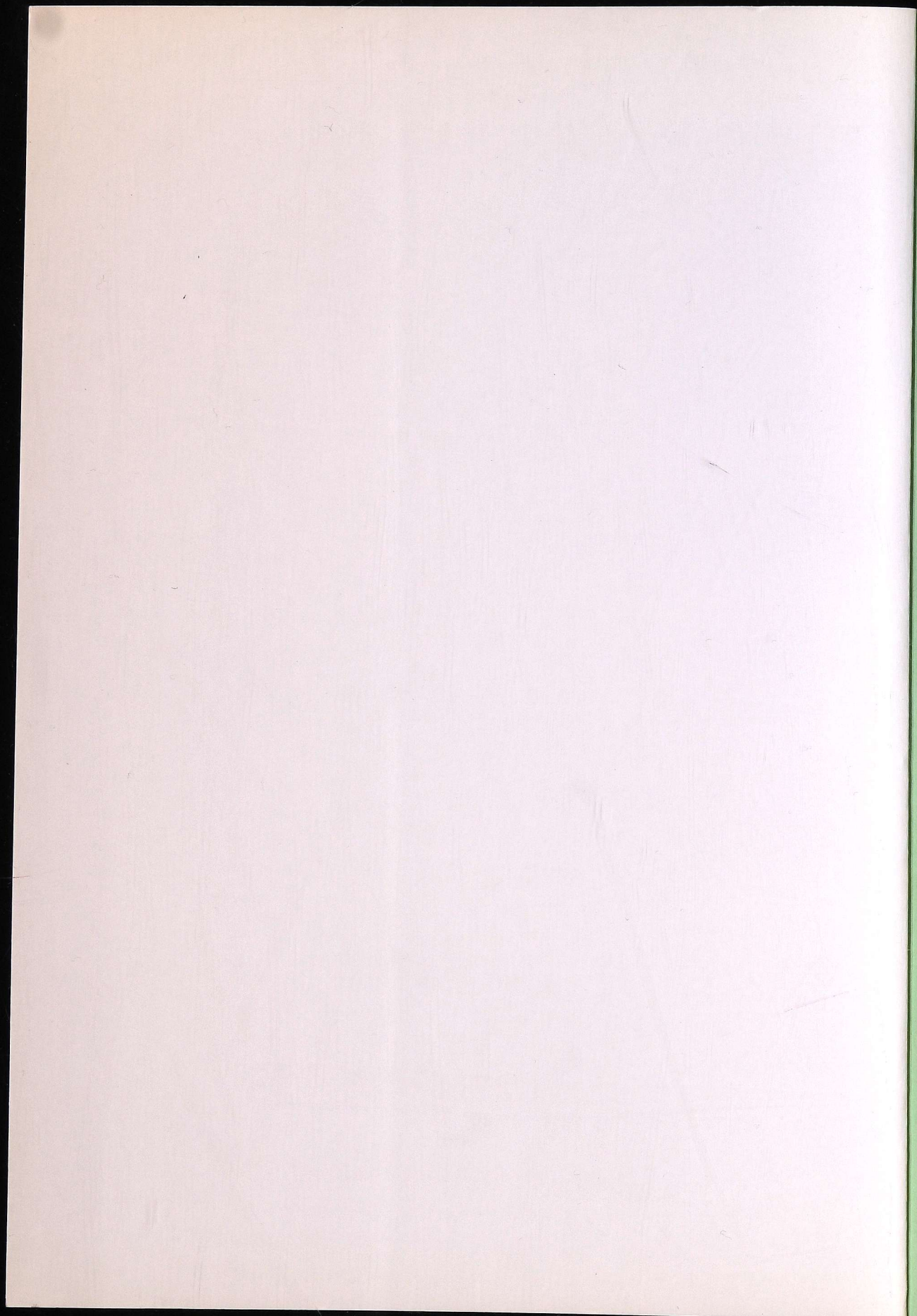
LAB
langile abertzaleen batzordeak

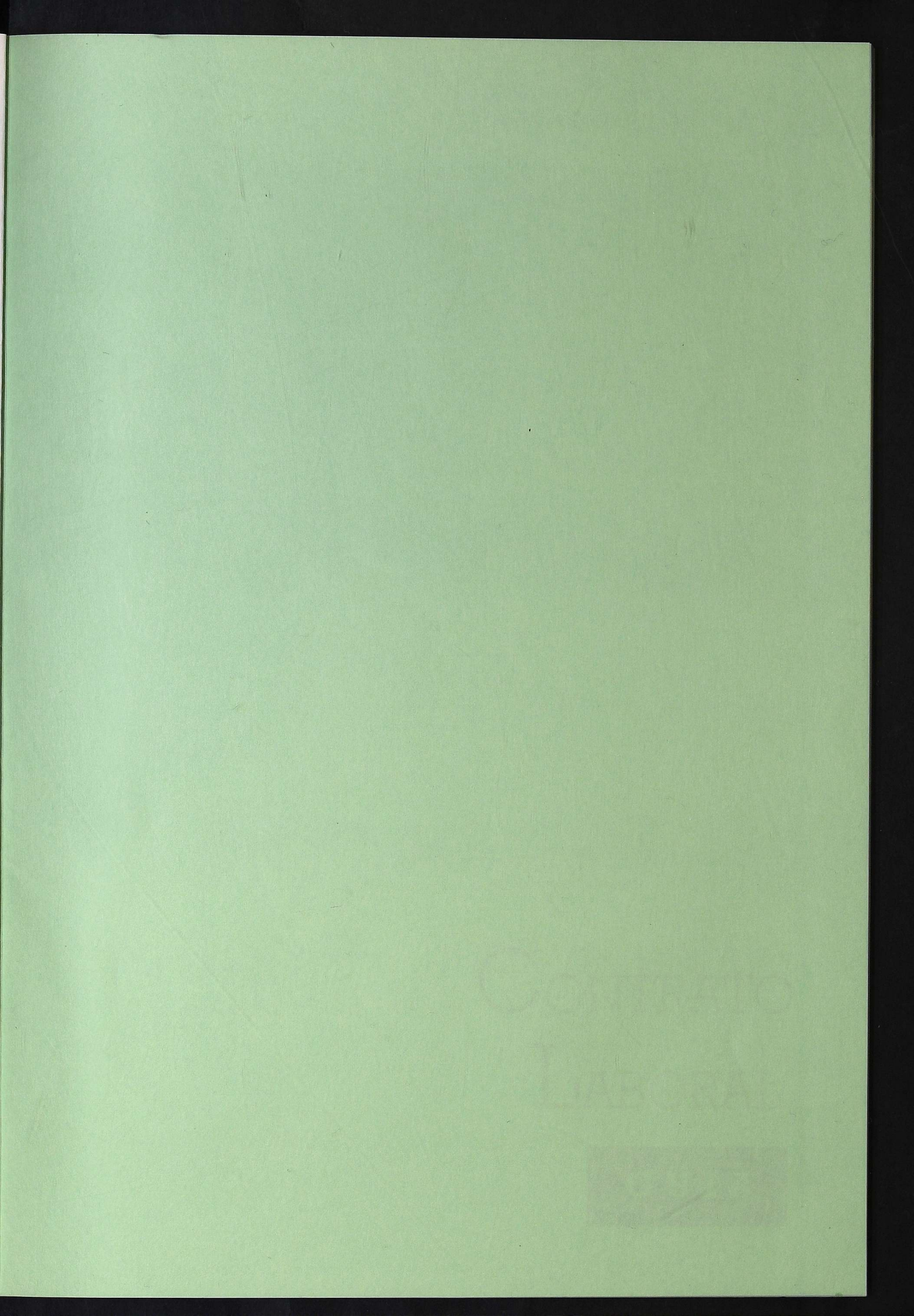
Hezkuntza

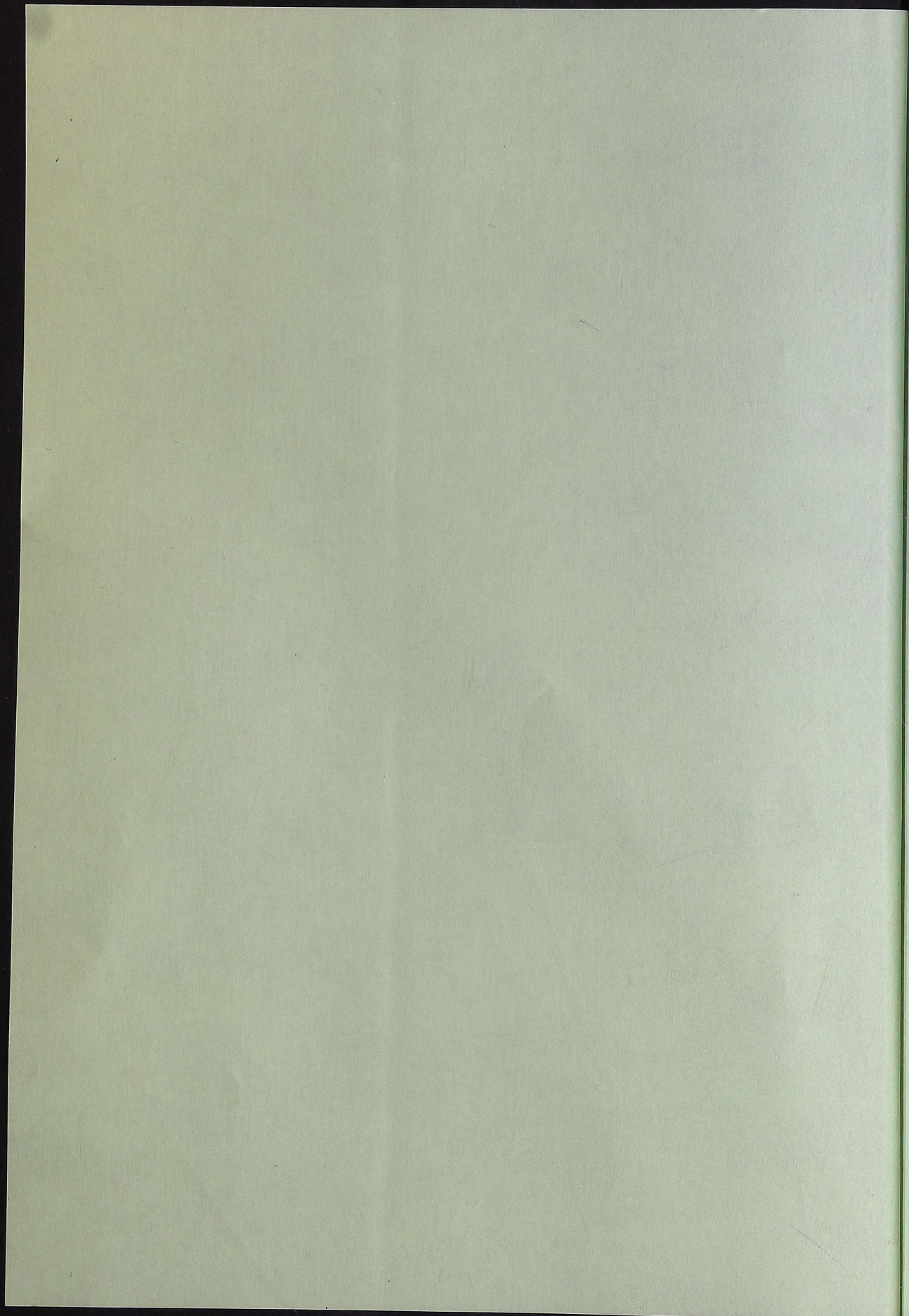
1998 . e k o A P I R I L A

s a k o n t z e n









CONTRATO LABORAL

GUIA

Redactor: **Joxean Lozano (Abogado)**
Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa**

ipar·hegoa



EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA GIZARTETIKO SEGURANTZA SAHIA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTIZIA
EKONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Abril de 1998.

INTRODUCCION

CAPITULO 1

¿QUE ES UN CONTRATO LABORAL?

- 1.- ¿QUE HACER CUANDO TE CONTRATAN?
- 2.- Y ¿SI TIENES QUE TRABAJAR SIN CONTRATO?
- 3.- ¿Y SI TE PROPONEN QUE TRABAJES COMO AUTONOM@?
- 4.- ¿COMO CONTRATAN LAS EMPRESAS?
 - 4.1.- Agencias Privadas de Colocación.
 - 4.2.- Agencias de Selección.
 - 4.3.- Empresas de Trabajo Temporal.

CAPITULO 2

MODALIDADES DE LOS CONTRATOS

- 1.- CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO
 - 1.1. Contrato indefinido ordinario.
 - 1.2. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- 2.- CONTRATOS FORMATIVOS
 - 2.1. Contrato para la formación.
 - 2.2. Contrato de aprendizaje.
 - 2.3. Contrato en prácticas.
- 3.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
 - 3.1. Contrato a tiempo parcial común.
- 4.- CONTRATOS TEMPORALES
 - 4.1. Contrato para la realización de obra o servicio determinado.
 - 4.2. Contrato por circunstancias de la producción.
 - 4.3. Contrato de sustitución o interinidad.
- 5.- OTROS
 - 5.1. Contrato a domicilio.

CAPITULO 3

¿QUE PUEDE PASAR EN LOS PERIODOS DE PRUEBA?

CAPITULO 4

**¿TIENEN QUE AVISAR SI NO VAN A RENOVAR EL CONTRATO?:
EL PREAVISO**

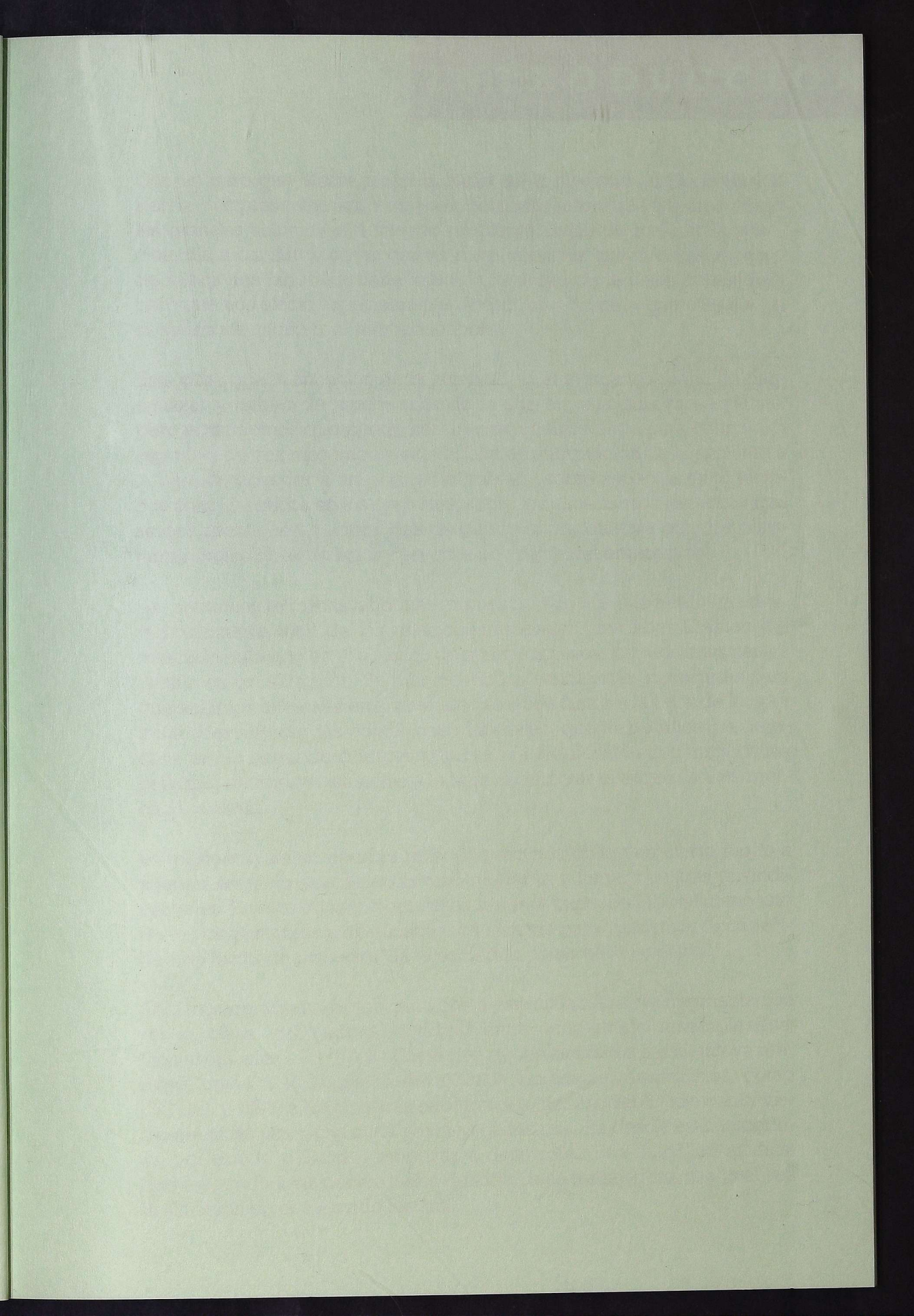
CAPITULO 5

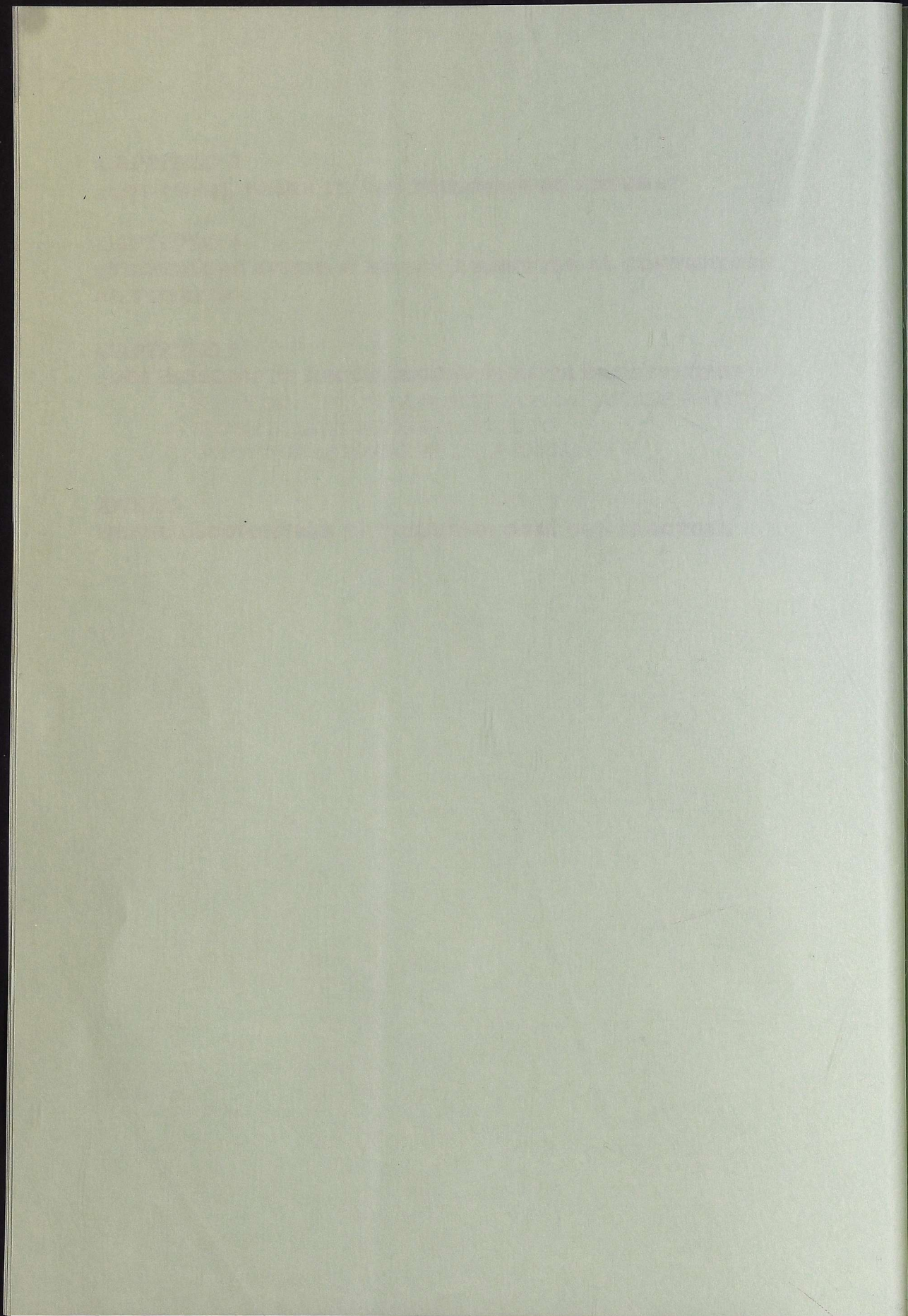
¿QUE DEBEMOS DE HACER CUANDO FINALIZA EL CONTRATO?

- 1.- SER INFORMADOS DE LA FINALIZACIÓN; LA CARTA DE DESPIDO
- 2.- RECIBIR LA LIQUIDACIÓN Y EL FINIQUITO
- 3.- COMPROBAR LA LEGALIDAD DE LA FINALIZACIÓN

ANEXO

BREVE DICCIONARIO DE TERMINOLOGIA CONTRACTUAL





Con un paro que afecta a casi la mitad de la juventud en Hego Euskal Herria, nos presentan una y otra vez continuas reformas laborales como las grandes soluciones a nuestro problema. Lejos de mejorar la situación, día a día sufrimos las graves consecuencias que el actual modelo de relaciones laborales tiene sobre la totalidad de la clase trabajadora pero que nos afecta especialmente a nosotros y nosotras como sector en situación de acceder al mercado laboral.

Está claro que la situación de la juventud en el mercado laboral da para analizar y hablar de mucho más de lo que en esta guía presentamos, pero entendemos que puede ser un instrumento válido para cubrir una laguna cada vez más importante: la falta de información de la juventud a la hora de acceder a un puesto de trabajo, sobre aspectos tanto técnicos como jurídicos en los contratos, sobre los escasísimos derechos que se nos reconocen o sobre vías de denuncia y/o defensa ante las constantes violaciones de estos derechos por parte del empresario.

Las continuas reformas laborales impuestas solo nos han traído una desregularización total de las relaciones laborales, una liberalización del mercado reflejado en el abanico de contratos precarios y los inexistentes límites en su utilización. Se han creado las condiciones necesarias para que sean los intereses empresariales el único factor a la hora de la contratar y establecer las condiciones laborales, quedando nuestros derechos en un segundo o tercer plano. Es la indefensión la característica principal de nuestra situación a la hora de afrontar el acceso a este mercado laboral.

La existencia de un enorme nivel de paro nos obliga en cierto modo a aceptar estas formas de esclavitud moderna y frenar nuestras reivindicaciones. En este contexto debemos situar el mercado laboral como uno de los instrumentos más eficaces del sistema para desactivar la capacidad de lucha de un sector de la sociedad como es la juventud.

Otro importantísimo factor que agrava esta situación es la fragmentación de la clase trabajadora, dividida entre empleados/desempleados, fijos/eventuales... La difícil adaptación de los sindicatos a esta nueva realidad, unido a la sumisión de algunos sindicatos mayoritarios, como CC.OO. y UGT, a las políticas neoliberales, nos ha debilitado como instrumento de una lucha cada vez más necesaria. Es desde esta autocrítica por donde debemos empezar a desarrollar una actividad sindical que responda a las necesidades de toda clase trabajadora, sea cual sea la situación en el mercado laboral.

Ante este panorama podemos decir que estamos llegando a una situación límite, situación que nos va a hipotecar el futuro si no articulamos y activamos una lucha que haga frente a la política neoliberal y somos capaces de plantear alternativas que conduzcan a la construcción de un nuevo modelo en el que la prioridad no sea la acumulación de dinero en unas pocas y concretas manos.

Este es un desafío a afrontar hoy, desde LAB podemos jugar un papel fundamental como instrumento de lucha, no sólo para los sectores asentados ya en el mercado laboral, sino ante todo para los que, como a la juventud, se les dificulta enormemente el acceso al mismo.

Para terminar, repetimos que ofrecemos esta guía como un instrumento más de defensa. Tenemos muy claro que sólo una lucha global y conjunta, a favor de un reparto eficaz del trabajo y la riqueza abrirá un proceso de cambios estructurales que den verdaderas salidas.

Debemos luchar contra el paro exigiendo la reducción de jornada a las 35 horas, exigir un salario social desde el derecho legítimo a tener un mínimo para vivir dignamente, luchar contra la precariedad planteando propuestas concretas y eficaces.

Esta es la línea que desde LAB debemos y vamos a impulsar, superando con el trabajo diario las dificultades que en este proceso se presentan como verdaderos obstáculos. Será la implicación de los diferentes sectores sociales lo que posibilitará la movilización social necesaria para obligar a dar estos cambios a los responsables de esta situación.

¿QUE ES UN CONTRATO LABORAL?

¿Quién de nosotr@s no ha firmado nunca un contrato?; al comprar determinado objeto, arrendar una vivienda, solicitar un préstamo, casarse... "Contrato" es sinónimo de pacto, acuerdo de dos o más voluntades dirigido a crear una obligación de dar o de hacer.

Y eso mismo es lo que hacemos cuando encontramos un trabajo, firmamos un acuerdo entre el empresario y nosotr@s por el que nos comprometemos (obligamos) a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución o salario.

"Contrato" sería, por tanto, sinónimo de documento que respalda (demuestra) la existencia de una "Relación Laboral". Lo importante, sin embargo, NO ES EL DOCUMENTO EN SI, SINO LA EXISTENCIA DE UNA RELACION LABORAL (cuando no exista un documento escrito, también nos podemos encontrar ante un contrato laboral. En este caso, el contrato laboral, será un "CONTRATO VERBAL").

Sin querer profundizar demasiado en las características de un contrato laboral, es conveniente saber (para distinguirlo de otras figuras contractuales) que la relación se considerará laboral cuando concurren, entre otros, los siguientes requisitos:

1) Dependencia y subordinación: los servicios hemos de prestarlos dentro del ámbito de organización y dirección del empresario (bajo sus órdenes). Ejemplo: no es contrato laboral porque falta este requisito, el caso del abogado que trabaja para una empresa sin someterse a horario ni jornada, actuando con total independencia y libertad de criterio, y cobrando sus honorarios por cada asunto; tampoco el trabajador que realiza obras de albañilería con operarios a su servicio, aportando las herramientas necesarias, sin horario fijo ni dependencia.

2) Ajeneidad: desde el momento que realizamos nuestro trabajo pasa a ser propiedad del empresario, al igual que los riesgos (no los asumimos, tanto si el resultado económico es favorable como si es adverso nuestro salario no ha de variar). Falta este requisito, por ejemplo, en el caso el transportista (recadista) que cobra por cada viaje o recado utilizando su propia motocicleta y respondiendo de los objetos transporta-

dos, asumiendo el riesgo de una ganancia mayor o menor, o incluso inexistente, y hasta de eventuales pérdidas.

3) Carácter personalísimo: de la prestación laboral, de modo que no puede ser realizada por otras personas. Ejemplo: falta este requisito y, por tanto, no es contrato laboral el de la limpiadora de una finca urbana que lleva a cabo la limpieza de la escalera, portal etc... sin sujeción a horario y pudiendo delegar su trabajo en otra persona libremente elegida.

4) Retribución: el trabajo ha de realizarse a cambio de un precio (sueldo). Ejemplo: no hay relación laboral en los trabajos realizados por amistad, benevolencia o buena vecindad, como el caso de la feligresa de una parroquia que por su libre voluntad realiza labores de limpieza, cuidado de ornamentos, toque de campanas...sin sujeción a horario y sin que se la hubiese ofrecido ni ella hubiese exigido retribución alguna.

En el contrato de trabajo habrá de hacerse constar, cuando menos: los datos completos (nombre, apellidos, dirección...) de las partes contratantes (empresario-trabajador); categoría profesional con la que el trabajador va a prestar sus servicios; jornada de trabajo; la retribución o salario; la duración del contrato y de las vacaciones; la legislación aplicable al contrato; la oficina de empleo en la que deberá registrarse.

1.- ¿QUE 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/AS**. Por ello, 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). Si el empresario no nos entrega dicha copia, podemos conseguirla a través del Inem.

Al mismo tiempo que nos hacemos con una copia del contrato de trabajo, conviene acudir a la Tesorería General de la Seguridad Social (existen oficinas en los municipios importantes), para comprobar que, efectivamente, el empresario nos ha dado de alta y cotiza por nosotros a la Seguridad Social.

Para finalizar, no queremos dejar de hacer mención a un tema que se está convirtiendo, lamentablemente, en práctica muy habitual en la contratación: nos estamos refiriendo a la actitud de ciertos empresarios que obligan a l@s trabajadores a firmar el contrato "en blanco", esto es, sin rellenar los espacios que fijan las condiciones del contrato; o que al momento de la contratación nos hacen firmar, también en blanco, el finiquito y la liquidación, de manera que nos pueden echar cuando y como quieran. Para evitar estas situaciones ilegales es conveniente acudir a la firma con un representante de l@s trabajadores, o bien, asegurarse algún medio de prueba (testigos...).

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 a jornada completa y por tiempo 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 o el carácter a tiempo parcial 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 sí hay que tener SIEMPRE en cuenta es que HAY QUE ACUMULAR, GUARDAR PRUEBAS ACREDITATIVAS DE QUE SE ESTA TRABAJANDO (facturas o albaranes firmados por la persona, justificantes de lo que sea, recibos o fotocopias de talones nominativos o al portador,...). En estos casos, lo importante es DEMOSTRAR QUE SE HA ESTADO TRABAJANDO (no basta simplemente con "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 AUTONOMO?

Ya hemos visto qué es una relación laboral. Según el Estatuto de los Trabajadores, existe "relación laboral" cuando se prestan servicios por cuenta ajena, siendo éstos retribuidos, dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa, sea ésta una persona física o una sociedad.

Cuando una persona se halla inserta dentro de la estructura de una empresa, ello se exterioriza o refleja en ciertos signos o datos: el tener que acatar órdenes 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 conjuntamente todos estos elementos.

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

A pesar de ello, en el mundo del trabajo el HABITO NO HACE AL MONJE, ésto es, puedes estar como "autónomo/a" 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 éstos 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 el 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 efectúen 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 del transporte, que es fijado por la empresa y el cliente, sin intervención de las y los mensajeros y que sólo son responsables del deterioro o la pérdida, cuando éstas procedan de su negligencia y/o además sean portadores/as 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 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 el 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 de 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/a 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 RELACION 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). Nuevamente, lo importante será DEMOSTRAR QUE SE HA ESTADO TRABAJANDO para esa empresa o empresario -y no simplemente "decirlo"-.

4.- ¿COMO CONTRATAN LAS EMPRESAS?

En principio, el empresario puede contratar libremente a l@s trabajadores, con limitaciones legales como la prohibición de discriminación por razón de nacimiento, sexo, opinión..., las reservas obligatorias de puestos de trabajo para minusválid@s, el tope para plantilla externa en las Sociedades Anónimas Laborales...

Cuando un empresario necesita contratar mano de obra realiza lo que se denomina OFERTA DE EMPLEO, esto es, una solicitud de trabajadores/as que puede dirigirse de la siguiente manera:

- Directamente, a través de conocid@s, anuncios en prensa...
- Mediante intermediarios profesionales: bien de carácter público, como el INEM, o privado, Empresas de Trabajo Temporal, Agencias privadas de colocación y Agencias de selección.

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 -ETT- es una excepción a esta afirmación).

4.1.- LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION

(Art. 16.2 ET; RD 735/1995)

Creadas tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 1995, son entidades (sin fines lucrativos) que colaboran con el INEM en la intermediación en el mercado de trabajo y que tienen como finalidad (en teoría) ayudar a l@s trabajadores/as a encontrar empleo y a los empresarios a contratar a l@s trabajadores apropiad@s para satisfacer sus necesidades.

Necesitan para funcionar una autorización administrativa, debiendo cumplir una serie de requisitos: carecer de fines lucrativos (la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limitará exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados); garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo; autorización previa del Inem; actuar en el ámbito territorial o funcional que se determine el convenio de colaboración con el Inem; no subcontratar a terceros la realización de los servicios objeto de la autorización concedida.

4.2.- LAS AGENCIAS DE SELECCION

(Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de empleo, Art. 44)

Es aquella empresa cuya actividad consiste en seleccionar mediante test o pruebas psicotécnicas y de aptitud a l@s trabajadores/as idóne@s. Sus servicios son retribuidos exclusivamente por las empresas que les contratan.

Tienen como obligación informar de sus tareas al Inem, poniendo en sus conocimiento el resultado de las pruebas a las que hayan sido sometid@s l@s trabajadores/as enviados por el Inem, la solución dada a la oferta de empleo y/o la anulación de la oferta.

4.3.- LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

(Ley 14/1994; RD 4/1995)

Hasta la reforma laboral de 1994, la cesión de trabajadores de una empresa a otra era ilegal, llegando a ser considerado como delito. Sin embargo, esto cambió desde dicha fecha, permitiéndose la creación de empresas cuya actividad consiste únicamente en contratar trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, denominada usuaria, mediante un "contrato de puesta a disposición" celebrado entre ambas empresas.

El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, de 30 de enero de 1997 regula las relaciones entre los trabajadores cedidos y las ETTs.

Para poder ceder temporalmente trabajadores/as a otras empresas las ETT necesitan de una autorización administrativa, debiendo cumplir una serie de requisitos: disponer de estructura organizativa, dedicarse exclusivamente a la actividad de cesión, estar al corriente de obligaciones fiscales y con la Seguridad Social, garantizar el cumplimiento de obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social...

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN.

• Supuestos

La puesta a disposición sólo puede celebrarse en los siguientes casos: realización de obra o servicio determinado; atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (no superior en ningún caso a seis meses); sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; cubrir temporalmente un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal (no más de tres meses).

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

• Exclusiones

El contrato de puesta a disposición no podrá celebrarse: para sustituir a trabajadores/as en huelga; para realizar determinadas actividades o trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud; para cubrir puestos amortizados en los 12 meses anteriores por despido improce-

dente, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por necesidad objetivamente acreditada en base a esas mismas causas o por resolución judicial a instancia del trabajador; para ceder trabajadores a otra ETT.

• **Forma**

El contrato habrá de formalizarse siempre por escrito, en modelo oficial, por duplicado, y debiendo contener: datos identificativos de la ETT y de la empresa usuaria; causa que justifica el contrato; contenido de la prestación laboral y cualificación requerida; riesgos profesionales del puesto a cubrir; duración aproximada; lugar y horario de trabajo; precio convenido.

CONTRATO ENTRE ETT Y TRABAJADOR/A.

Se formalizará siempre por escrito, por triplicado, debiendo ser registrado en el Inem dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

El contrato puede ser de duración determinada, de manera que coincida con la vigencia del contrato de puesta a disposición, o por tiempo indefinido. En la práctica, la totalidad de las contrataciones entre ETT y trabajadores/as son de duración determinada.

En la actualidad estas empresas están teniendo una gran difusión (se calcula que para el año 2000 existan unas 500), debido a las grandes ventajas que supone para las empresas usuarias la contratación a través de las ETTs: "disminución de conflictividad laboral en el seno de las empresas", "desaparición del absentismo laboral", "rentabilización mayor de las horas efectivas de trabajo del personal", "eliminación gastos por ausencias o incapacidad temporal".

Sin embargo, existen suficientes argumentos para afirmar que, para l@s trabajadores/as, la implantación de la cesión a través de las ETTs supone una grave merma en sus derechos: profundización en la precarización de las relaciones laborales (al no tener ninguna relación contractual entre el trabajador cedido y la empresa usuaria sus condiciones de trabajo son diferentes, en el salario, prestaciones sociales...); mayor inseguridad en el puesto de trabajo, ampliándose las posibilidades empresariales en el tema de la movilidad geográfica y funcional; la disponibilidad de l@s trabajadores es absoluta, desapareciendo derechos como el disfrute de vacaciones, descansos semanales, permisos y licencias, y hasta

la protección social en el caso de incapacidad temporal; potenciación de la negociación individual de las condiciones de trabajo

Como mal menor, muchos de estos efectos negativos podían haber sido evitados, en la práctica, con una ley reguladora de las ETTs más respetuosa con los derechos de l@s trabajadores/as. Sin embargo, la ley española, respecto de la legislación europea, es regresiva en numeros aspectos: en cuanto a la duración del contrato, que siempre es eventual, a diferencia, por ejemplo, de Alemania donde se exige que las ETTs contraten a l@s trabajadores/as de forma indefinida; en cuanto al salario, que es sustancialmente inferior al de los trabajadores de la empresa usuaria, a diferencia de la mayoría de los países europeos, donde los trabajadores cedidos equiparan sus salarios a los de la empresa usuaria; además, en el Estado español los trabajadores cedidos no se incluyen en el cómputo para fijar la representación sindical en la empresa usuaria...

MODALIDADES DE CONTRATOS

ESTABLECIDOS POR LA LEGISLACION LABORAL

Múltiples son los criterios que pueden establecerse para realizar una clasificación de los contratos de trabajo. No obstante, para facilitar su estudio y encontrar encaje a prácticamente la totalidad de ellos, es conveniente atender a cuatro elementos claves que caracterizan el contrato de trabajo: duración (indefinida o temporal), número de horas o jornada (completa o parcial), objeto o causa que lo justifica legalmente (fin obra, fomento de la contratación indefinida...) y grupo o personas a los que va destinado (de formación, antes llamado "de aprendizaje o contrato basura", destinado a jóvenes, fomento de contratación de minusválidos, mayores de 45 años, mujeres...).

En este sentido, y antes de pasar a la tipología de los contratos y su estudio pormenorizado, es importante apuntar que podemos encontrarnos 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.

Las modalidades actualmente existentes son las siguientes:

1. Contrato por Tiempo Indefinido:

- 1.1. contrato indefinido ordinario
- 1.2. contrato para el fomento de la contratación indefinida

2. Contratos Formativos:

- 2.1. contrato para la formación (sustituye al de aprendizaje)
- 2.2. contrato de aprendizaje (*)
- 2.3. contrato en prácticas

3. Contratos a Tiempo Parcial:

- 3.1. contrato a tiempo parcial común
- 3.2. contrato de trabajadores fijos y periódicos de carácter discontinuo
- 3.3. contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada

4. Contratos Temporales:

- 4.1. contrato para la realización de obra o servicio determinado.
- 4.2. contrato por circunstancias de la producción
- 4.3. contrato de sustitución o interinidad
- 4.4. contrato por lanzamiento de nueva actividad (**)

5. Otros:

- 5.1. contrato a domicilio
- 5.2. contrato en común y de grupo

(*) Este contrato ya no se encuentra en vigor en la actualidad desde mayo de 1997. Sin embargo, y dado el importante colectivo que tiene firmado un contrato de este tipo, analizaremos las principales características del mismo que continúan siendo de aplicación.

(**) Este contrato tampoco se encuentra en vigor, sin embargo, también afecta a un colectivo importante contratado con esta modalidad.

Pasamos a analizar las distintas modalidades de contratación, atendiendo a sus especiales características de duración, requisitos de las partes contratantes, etc...

1. CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

1.1. CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

(Ley 22/92; R.D.Leg. 1/95, art. 15)

Es aquel contrato que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. No obstante, también adquirirán la condición de trabajador@s fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, l@s trabajador@s sin haber sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba; l@s trabajador@s con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

La ley establece una libertad de opción limitada entre el contrato por tiempo indefinido y el contrato de duración determinada. Y es limitada porque sólo podrán realizarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos contemplados por la ley (art 15.1 y 17.3 ET):

- 1) Para la realización de una obra o servicio determinado.
- 2) Para la realización de trabajos eventuales por circunstancias de la producción.
- 3) Para la contratación de trabajos interinos.
- 4) Para el lanzamiento de una nueva actividad.
- 5) Para fomentar el empleo de determinados trabajadores.

FORMALIZACION: puede ser verbal o escrita, debiendo figurar siempre por escrito los contratos acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos etc..., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito (a tiempo parcial, contrato a domicilio...). Su incumplimiento supone una infracción laboral grave, sancionable administrativamente

1.2. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

(R.D.L. 8/97; R.D.L. 9/97)

SUJETOS CONTRATABLES: este contrato sólo podrá suscribirse con:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes entre 18 y 29 años
- Mayores de 45 años
- Minusválidos
- Parados de larga duración, que lleven al menos 1 año inscritos como demandantes de empleo.

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieren empleados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existente en la fecha de entrada en vigor de esta disposición o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. Transcurrido dicho plazo, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se hará según disponga la negociación colectiva..

REQUISITOS: este contrato se concierta por tiempo indefinido y debe formalizarse por escrito de acuerdo con el modelo oficial.

La posibilidad de realizar contratos de fomento de la contratación indefinida durará cuatro años, pudiendo en un futuro continuarse. La finalización de la vigencia de dicha medida no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos.

No podrán contratar con esta modalidad las empresas que en los 12 meses inmediatamente anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo, salvo que dicho despido haya sido efectuado de acuerdo con los representantes de los trabajadores. En ambos casos, la limitación de contratación se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro/s de trabajo.

EXTINCION (REGIMEN INDEMNIZATORIO): en caso de despido objetivo declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades (observese que lo normal es 45 días y un tope de 42 mensualidades).

En caso de despido disciplinario improcedente, la indemnización es la normal, es decir, 45 días de salario por año de servicio y con un tope de 42 mensualidades.

2. CONTRATOS FORMATIVOS

2.1. CONTRATO PARA LA FORMACION (R.D.L. 8/97; O.M. 8-5-97)

Viene a sustituir, con algunas modificaciones, al anterior contrato de aprendizaje (popularmente conocido como "contrato basura"), y en teoría, tiene por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Sin embargo, debido a la utilización que las empresas hacen de esta modalidad y del contrato en prácticas, contratando jóvenes como mano de obra barata, han sido ampliamente criticados estos contratos por el movimiento sindical.

REQUISITOS TRABAJADORES:

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21 años, sin que exista límite máximo de edad para los trabajadores minusválidos. (En los contratos para la formación realizados en el marco de los programas públicos de empleo-formación de Escuelas Taller y Casas de Oficios, podrán celebrarse con trabajadores de 16 a 24 años).
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.

REQUISITOS EMPRESARIOS: éstos tienen dos limitaciones para contratar según esta modalidad:

- Tienen un número máximo de trabajadores en formación en función de la plantilla de la empresa, a determinar por los convenios colectivos. Si los convenios no dicen nada se aplicará subsidiariamente el cuadro adjunto. (Para calcular dicho límite máximo no se computan los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de formación, ni los trabajadores minusválidos en aprendizaje o para la formación).
- Han de contratar para un oficio o puesto de trabajo cualificado.

FORMALIZACION: por escrito, en modelo oficial, debiendo ser registrado (así como sus prórrogas) en la correspondiente oficina del INEM. El incumplimiento de la forma escrita convertirá este contrato en uno laboral común (ordinario) por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que el empresario acredite su naturaleza temporal o el carácter parcial de los servicios.

DURACION: no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca otra duración, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, que en ningún caso podrá ser inferior

a 6 meses ni superior a 3 años. Una vez expirada la duración máxima del contrato, ya no podremos ser contratados bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

JORNADA: ha de ser a tiempo completo, sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

CERTIFICADO DE FORMACION: a la finalización del contrato deberá el empresario entregarnos un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. Podremos, asimismo, solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, nos expida el correspondiente "certificado de profesionalidad", equivalente a un título de formación profesional homologado oficialmente para ello.

RETRIBUCION: será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI, vigente cada año) en proporción al tiempo de trabajo efectivo, o al 85% del SMI si se trata de menores de 18 años. El tiempo dedicado a la formación teórica no es retribuido, de manera que una vez se haya cumplido el requisito de la formación teórica, la retribución se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

SEGURIDAD SOCIAL (acción protectora): el trabajador tendrá derecho a las prestaciones sanitarias y económicas derivadas de contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), y comunes (enfermedad común, accidente no laboral, maternidad), a las pensiones y a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). De este modo, quedan fuera de protección social las prestaciones de desempleo.

No obstante, mientras no se establezca reglamentariamente por el Gobierno (debería haberlo hecho ya para el mes de septiembre de 1997), no tendrán derecho los trabajadores a la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (ejemplo: en el caso de una gripe, accidente no laboral etc... si caes de baja no tienes derecho a la prestación económica).

2.2. CONTRATO DE APRENDIZAJE ("CONTRATO BASURA") (E.T. art. 11.2; R.D. 2317/93; OM 19-9-94; Res. 18-10-96)

Desde mayo de 1997 ya no se pueden celebrar contratos de este tipo. Sin embargo, vamos a analizarlos dado el gran número de ellos celebrados y que en la actualidad permanecen en vigor.

Junto con el contrato en prácticas, ha sido ampliamente criticado 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 podía celebrar con trabajadoras y trabajadores que en el momento de la firma del contrato fueran mayores de 16 años y menores de 25 años y que no tuvieran 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/as sólo podrá contratar a un aprendiz, las empresas de 6 a 10 trabajadores/as dos, las de 11 a 25 tres,...(ver cuadro adjunto).

DURACIÓN: 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: El tiempo global correspondiente a la formación teórica es, 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 las y los trabajadores menores de 18 años -para el año 1.997, el S.M.I. era de 66.630 ptas. para mayores de 18 años y 59.130 ptas. para menores de esa edad-). (6)

La retribución se fija en este contrato en razón a las horas efectivamente trabajadas. Pues bien, los porcentajes del 70, 80 ó 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.

PROTECCION SOCIAL DEL APRENDIZ: con la finalidad de reducir el coste laboral del contrato de aprendizaje, el/la trabajadora únicamente tiene derecho a la prestación económica por 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 Temporal (IT) por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), Invalidez Provisional derivada de tales contingencias y la prestación por desempleo.

Con el nuevo contrato para la formación introducido por la reforma de mayo de 1997, el legislador pretende equiparar los aprendices al resto de l@s trabajadores en cuanto a la protección social se refiere, dándose la paradoja de que tal reforma no afecta a los contratos de aprendizaje anteriores a mayo de 1997, por lo que estos aprendices tendrán menos cobertura social que el resto de trabajadores (incluso que los aprendices con contrato posterior a mayo de 1997).

(6) Salvo en el caso de las/os aprendices menores de 18 años, cuya retribución será como mínimo del 85% del Salario Mínimo Interprofesional, correspondiente a su edad.

2.3. CONTRATO EN PRACTICAS

(E.T. art. 11.1; R.D. 2317/93; Modificado por R.D.L. 8/97)

A los contratos de trabajo en prácticas celebrados antes de la entrada en vigor del RDL 8/1997 les es de aplicación el art. 11.1 del ET anterior a la reforma.

REQUISITOS: Estar en posesión de título universitario (Diplomado o Licenciado), de Técnico o Técnico superior de Formación Profesional Reglada, o títulos oficialmente reconocidos. 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 Sustitutoria. (El plazo de cuatro años comienza a contar desde el momento de la terminación de los estudios y no desde la fecha de la obtención o expedición del título).

Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

DURACION: No podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años. 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.

Además, ningún trabajador ni trabajadora podrá estar contratad@ en prácticas, en virtud de la misma titulación, por tiempo superior a dos años, en la misma o distinta empresa.

PERIODO DE PRUEBA: está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, será de: un mes para los titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada); dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada).

FORMALIZACION: Por escrito y en modelo oficial, haciendo constar, expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, duración del contrato y puesto o puestos a desempeñar durante las prácticas. Debe registrarse en la oficina del INEM correspondiente tanto el contrato como las prórrogas, en el plazo de 10 días desde su concertación. Asimismo también debe comunicarse la finalización del contrato.

El incumplimiento de la forma escrita, sin perjuicio de las correspondientes sanciones administrativas, convierte el contrato en común por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

RETRIBUCION: será la fijada en convenio colectivo para l@s trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CERTIFICADO: el empresario está obligado a entregarnos al terminar este contrato un certificado donde conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

(ET art. 12; RD 2317/93; OM 18-1-95)

Es aquel por el cual el/la trabajador/a se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

Tenemos los mismos derechos que l@s contratad@s a tiempo completo, salvo las peculiaridades que en función del tiempo trabajado estén establecidas por ley o convenio, siendo proporcional al tiempo trabajado, por ejemplo, el salario, el número de horas extraordinarias.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR: cualquier trabajador.

DURACION: podrá pactarse por tiempo indefinido (cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, es el llamado "Contrato a tiempo parcial fijo periódico"; o para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, el llamado "Contrato de trabajo a tiempo parcial fijo discontinuo"), o por duración determinada (para la realización de obra o servicio determinado; eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; para la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo (contrato de interinidad); contrato de relevo).

FORMALIZACION: siempre por escrito, en modelo oficial haciendo constar, expresamente si el contrato se celebra por tiempo indefinido o duración determinada, identificando en este último caso el supuesto que justifica tal duración, así como el número y distribución de horas al día, semana, mes o año, durante las que el/la trabajado/a va a prestar servicios.

Debe registrarse en la oficina del INEM correspondiente tanto el contrato como las prórrogas, en el plazo de 10 días desde su concertación, debiendo asimismo entregarse una copia a los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de la forma escrita, sin perjuicio de las correspondientes sanciones administrativas, convierte el contrato en común por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

RETRIBUCION: se percibirá en función de las horas trabajadas. A estos efectos, se considerará "hora extraordinaria" la que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato, y ello a todos los efectos, incluidos los de la Seguridad Social.

SEGURIDAD SOCIAL: La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella, estará constituida por las retribuciones percibidas en función de las horas trabajadas.

A efectos de determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social (incluso el desempleo), se computan exclusivamente las horas trabajadas. Por ejemplo, un trabajador que trabaje media jornada (50%), su día de cotización equivale a medio día computable, por lo que si precisa 180 días de carencia debe considerarse que equivale a 360 días de cotización a tiempo parcial. (Antes de la reforma de 1993 esto no era así: se consideraba día trabajado = a día cotizado, con independencia de la duración de la jornada. Este es un claro ejemplo de que la mayoría de las veces no acertamos a comprender el verdadero alcance de las reformas laborales, siempre en detrimento de nuestros derechos. Cuando "el río (de la reforma) suené..." movilizate).

A TENER EN CUENTA: Respecto a la protección social de aquellas y 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.T. por maternidad y Fondo de Garantía Salarial; se excluyen, por tanto, la Incapacidad Temporal (IT) 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 trabajadas 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".

4. CONTRATOS TEMPORALES

4.1. CONTRATO PARA LA REALIZACION DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

(ET art. 15.1. a); RD 2546/94 art. 2)

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

DURACION: El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio contratado, extinguiéndose previa denuncia de las partes.

Si fuese superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, es necesario para extinguir el contrato un preaviso con 15 días de antelación. Si se incumple por el empresario, debe indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Este contrato se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, en los siguientes casos:

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral.
- Si se celebra en fraude de ley (por ejemplo, cuando somos contratados para una obra determinada y la empresa nos va destinando a otra serie de obras distintas).

FORMALIZACION: Por escrito, especificando con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificando suficientemente la obra o servicio para el que se nos contrata.

CASO PARTICULAR: Este contrato es típico en el sector de la construcción, llamado comunmente "fijo de obra" al trabajador así contratado.

Hemos de tener en cuenta que esta contratación no significa necesariamente, la realización total, completa y acabada de la obra (edificio, obra civil...), sino que puede ser referida a cualquiera de sus elementos, fases o porciones, los cuales deben ser a su vez concretamente identificados en el contrato. Si no se fijan esos elementos, fases o porciones se entien-

de que el contrato durará lo que dure la completa finalización de la obra. A la finalización del contrato nos corresponderá una indemnización por cese del 4'5 % calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

4.2. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

(ET art. 15.1. b); RD 2546/94 art. 3)

Tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado, como la acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

DURACION: podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. No obstante, y atendiendo al período estacional de la actividad, por convenio colectivo sectorial podrá modificarse dicha duración máxima, llegando a las _ partes de un período de 18 meses.

Si se concierta por menos de 6 meses, puede ser prorrogado por acuerdo de las partes hasta el máximo legal.

Respecto a la posibilidad de transformación de este contrato en indefinido nos remitimos a lo manifestado en el contrato anterior.

FORMALIZACION: sólo debe hacerse por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas, especificando con precisión y claridad la causa y circunstancia que lo justifique. Igualmente debe reflejarse el carácter de la contratación, tiempo de vigencia y trabajo a desarrollar.

4.3. CONTRATO DE INTERINIDAD

(ET art. 15.1. c), Disp. Ad. 14; RD 2546/94 art. 4)

Estos contratos se conciertan para sustituir a trabajadores/as de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, acuerdo individual o convenio colectivo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva. Son situaciones como encontrarse enfermo (I.T.) y maternidad, invalidez provisional, servicio militar o social sustitutorio, privación de libertad sin sentencia condenatoria, excedencia forzosa y sancionad@s.

DURACION: se extiende mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que en este último caso pueda ser superior a 3 meses. En los procesos de selección de las Administraciones Públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.

El contrato se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; por la extinción de la causa que dió lugar a la reserva del puesto de trabajo; por el transcurso del plazo de 3 meses o del que resulte aplicable en el caso de las Administraciones Públicas. Para la extinción no es necesario el preaviso, salvo que se pacte lo contrario.

El contrato se transformará en indefinido:

- si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral;
- por falta de forma escrita;
- por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba.

FORMALIZACION: debe hacerse necesariamente por escrito, debiendo identificar necesariamente el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

5. OTROS

5.1. CONTRATO A DOMICILIO (ET. art. 13.1)

Lo incluimos en nuestro estudio por la cada vez mayor difusión de esta modalidad, pese a que en la mayoría de las ocasiones se realiza enmascarado dentro de la llamada "economía sumergida", con el consiguiente incumplimiento de la normativa laboral, fiscal, de Seguridad Social, etc...

Tradicionalmente utilizado en actividades relacionadas con la confección, calzado..., en la actualidad adquiere gran importancia en el tele-trabajo con ordenadores y empleo de videoterminales.

Es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por este y sin la vigilancia del empresario. Los tribunales han señalado cuáles son los indicios de laboralidad de una relación a domicilio:

- La ausencia de libertad para aceptar o rechazar los encargos.
- La no aportación por el trabajador de los medios de producción (materias primas, herramientas, maquinarias).
- La prohibición del pluriempleo o exigencia de que sólo se trabaje para una persona.

FORMALIZACION: pese a no existir un modelo oficial, se ha de hacer siempre por escrito, con el visado de la oficina de empleo donde ha de quedar depositado un ejemplar, sin perjuicio de la obligación del empresario de entregar una copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores.

El incumplimiento del requisito de la forma escrita genera una presunción de celebración por tiempo indefinido y a tiempo completo, además de tratarse de una infracción laboral grave, sancionable administrativamente (multa de 50.000 a 500.000 pts).

En el contrato debe hacerse constar el lugar en el que se realice la prestación laboral.

DURACION: será la que las partes acuerden, siendo compatible este contrato con las formas de contratación temporal.

CONDICIONES DE TRABAJO: en lo no pactado expresamente se aplica la normativa común y los convenios colectivos, en las mismas condiciones que para los restantes tipos de trabajo:

- Modalidades de contratación: todas, excepto los contratos en prácticas y para la formación. Puede ser, por tanto, indefinido o de duración determinada; a jornada completa o parcial; individual o de grupo.
- Período de prueba: aunque de difícil control por el empresario, es posible su fijación.
- Jornada de trabajo: no hay acuerdo en cuanto a la aplicación de la jornada máxima legal. No obstante, los jueces han reconocido el despido por "falta de asistencia al trabajo" en el caso de un "abandono ilimitado e injustificado de la actividad laboral (S.T.C.T., de 27-1-81).

- Salario: existe libertad contractual dentro de los límites del convenio colectivo aplicable, si bien lo normal será que se establezcan salarios por unidad de obra. Cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.
- Derechos de representación colectiva: l@s trabajadores a domicilio podrán ejercer estos derechos, habiendo de figurar en el censo laboral del centro de trabajo y siendo elector y elegible. Se exceptúan los trabajadores en un grupo familiar.
- Seguridad Social: están incluidos, sin ninguna excepción, en el sistema de la Seguridad Social, con independencia de la categoría profesional, forma y cuantía de la retribución, incluida la cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- Seguridad e higiene en el trabajo: también les es de aplicación a est@s trabajadores la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo.

¿QUE PUEDE PASAR EN LOS PERIODOS DE PRUEBA?

Según el art. 14 del ET, en los contratos de trabajo, si las partes contratantes lo desean (optativo), se puede estipular (siempre por escrito) un periodo de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa (sin necesidad de acudir a los Tribunales), sin preaviso y sin indemnización alguna. Sin embargo, durante este periodo deberá el empresario cotizar a la S.S. y abonarnos la retribución y liquidación que corresponda al tiempo trabajado.

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

DURACION: será la que establezca libremente el convenio colectivo. En su defecto, la ley fija una duración máxima: no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores (o de 3 meses en las empresas de menos de 25 trabajadores).

Los contratos de trabajo en prácticas tienen una regulación diferente: la duración máxima por ley no podrá ser superior a 1 meses para los trabajadores con título de grado medio ni a 2 meses para los trabajadores con título de grado superior.

El cómputo del plazo se iniciará con la prestación de trabajo efectivo, siendo causas susceptibles de alargar el periodo de prueba siempre que así se pacte, las siguientes: incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento. (Los jueces han entendido que también la huelga legal interrumpe dicho cómputo).

A TENER EN CUENTA:

- No cabe pactar un periodo de prueba con posterioridad al momento de la contratación (Tª. de los derechos adquiridos).
- El pacto de prueba será nulo cuando hayamos desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación (contratos temporales de cualquier clase, contrato de aprendizaje o contrato de trabajo en práctica).
- Durante este periodo l@s trabajadores/as tendremos los mismos derechos (incluso económicos) y obligaciones que si existiera un contrato definitivo.

- En el caso de l@s emplead@s de hogar, el período de prueba se presume, con duración de 15 días, aunque no se pacte por escrito.
- Cabe pactar un período de prueba durante el cual ambas partes puedan resolver el contrato alegando justa causa, con preaviso y/o con derecho a indemnización, ya que al tratarse de una prerrogativa empresarial pueden éstos consentir su limitación.
- En los convenios colectivos puede pactarse la renuncia empresarial a establecer períodos de prueba en la contratación.
- El período de prueba se computará a los efectos de antigüedad una vez superado el mismo.
- El desistimiento contractual deberá realizarlo el empresario durante el período de prueba y no una vez transcurrido éste, en cuyo caso el contrato se convertirá en definitivo (indefinido o temporal, según corresponda). Si no estamos de acuerdo con dicho desistimiento y queremos reclamar habremos de hacerlo en el plazo de 20 días desde que tengamos conocimiento del mismo, al igual que haríamos en el caso de un despido disciplinario.

A modo de conclusión, es evidente que este pacto no favorece precisamente al trabajador/a, por lo que cuanto menor sea el periodo de prueba mejor para nosotr@s.

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

Por supuesto que nos estamos refiriendo al PREAVISO, esto es, la obligación que tienen cualquiera de las partes contratantes (empresario o trabajador) de avisar con un tiempo de antelación acerca de la finalización de la relación laboral.

Si bien la pregunta se refiere a los contratos de duración determinada, en otros casos también es necesario preavisar. Vamos a ver todos ellos:

a) Contratos de duración determinada: es obligatorio preavisar cuando la duración de dicho contrato sea superior a un año, de modo que la parte que formule el preaviso o denuncia (casi siempre el empresario) deberá notificar a la otra la terminación del mismo con 15 días de antelación.

El incumplimiento de la exigencia de preavisar en tiempo obliga al empresario a abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario (por todos los conceptos) correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

b) Dimisión del trabajador: en estos casos, estamos obligados a preavisar al empresario con la antelación que venga establecida en el Convenio Colectivo correspondiente o según la costumbre del lugar, ya que el Estatuto de los Trabajadores no fija un período mínimo de preaviso.

En caso de incumplimiento, el empresario nos puede descontar del salario la cantidad correspondiente como indemnización por los daños y perjuicios que le hayamos podido causar.

c) Extinción del contrato por causas objetivas: (en los casos de ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, amortización de puesto de trabajo por causas económicas, técnicas o de producción) el empresario ha de preavisarnos con 30 días de antelación, de modo que si no lo hace deberá abonarnos los salarios correspondientes a dicho período, sin que ello anule la extinción del contrato.

En todos los casos, la parte empresarial ha de poner en conocimiento de los representantes de l@s trabajador@s el documento del preaviso (además de otros utilizados para dar por terminada la relación laboral, como por ejemplo, la carta de despido, recibos de finiquito etc...), de manera que constituye falta grave en materia laboral el incumplimiento de esta obligación (arts. 64.1.2º y 95.7 del Estatuto de los Trabajadores) sancionada con multa de 50.001 a 500.000 pesetas.

¿QUE DEBEMOS HACER CUANDO FINALIZA EL CONTRATO?

Se trata de uno de los momentos más importantes por los que - necesariamente- ha de discurrir la relación laboral, por lo que hemos de poner los cinco sentidos si no queremos "salir trasquilad@s".

No obstante, y con carácter previo a analizar qué pasos hemos de dar en este momento, es conveniente saber que la extinción (finalización) del contrato de trabajo se puede producir por muy diversas causas (todas ellas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores). Estas causas las podemos agrupar de la siguiente manera:

A) Extinción del contrato por voluntad conjunta del trabajador y el empresario: bien por mutuo acuerdo de ambos; porque así venga establecido en el propio contrato (p.e., condicionar la vigencia del mismo a la obtención de determinada titulación profesional, a la concesión por la Administración a la empresa de determinados beneficios solicitados etc...); o bien porque se cumpla la duración del contrato (p.e., fin de plazo en los contratos de prácticas, realización de la obra objeto del contrato, reincorporación del trabajador sustituido en los contratos de interinidad...).

B) Extinción del contrato por voluntad del trabajador: el trabajador decide dar fin al contrato sin causa justificada (abandono, dimisión) o con causa justificada (por incumplimiento empresarial, por ejemplo, de la obligación de pagar el salario; o por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por ejemplo, traslado a otro centro de trabajo con el consiguiente perjuicio para la convivencia familiar).

C) Extinción por voluntad del empresario: en este grupo se incluyen las causas más conocidas de finalización del contrato de trabajo (seguramente porque tal y como están las cosas, ningún trabajador/a se marcha si no es porque le echan). Son varias: por despido disciplinario (faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia, ofensas verbales o físicas al empresario o a otros trabajadores, embriaguez habitual o toxicomanía...); por causas objetivas (ineptitud del trabajador, falta de adaptación de éste a las modificaciones técnicas del puesto de trabajo, necesidad de amotizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas o de producción, absentismo

laboral); por despidos colectivos debido a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; por fuerza mayor (hechos naturales como terremotos, incendios, inundaciones, plagas, o por hechos provenientes de las Administraciones públicas como expropiaciones forzosas...).

D) Extinción del contrato por causas que afecten a las personas de trabajador y/o empresario: serían los casos en que cualquiera de ambos fallecen, se jubilan o quedan incapacitados para el trabajo, por lo que se extingue la relación laboral. (En el caso de los empresarios, la extinción no se producirá si existe continuidad en la actividad empresarial, bien porque se trate de sociedades mercantiles o bien porque los descendientes continúen con el negocio...).

En definitiva, sea cual sea la causa, y llegado el momento de la finalización del contrato laboral, ¿QUÉ DEBEMOS HACER?:

1.- SER INFORMADOS DE LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO.

Todo fin de contrato o relación laboral el empresario ha de comunicarlo por escrito al trabajador/a, mediante la denominada CARTA DE DESPIDO, (no confundir con el preaviso). En la carta de despido han de figurar la fecha en la que la extinción ha de tener efecto, así como los hechos que la motivan. Si así no se hiciera, es muy importante asesorarse inmediatamente, no dejando transcurrir nunca más de 20 días desde la finalización del contrato. (Se trata del plazo para demandar el despido, de modo que si se dejan transcurrir, no podríamos reclamar nada en este sentido).

La comunicación puede hacerla el empresario de variadas formas: entrega en propia mano (con o sin la presencia de testigos), por correo certificado con acuse de recibo, mediante telegrama o por vía notarial. (Ojo, si nos negamos a recibir la carta, la empresa queda eximida de cualquier responsabilidad y se entiende que ha cumplido el requisito de la comunicación).

Al entregar la carta de despido en propia mano, el empresario nos exigirá que la firmemos para dejar constancia de que la hemos recibido. No

hay ningún problema en firmar bajo la palabra "RECIBI", ya que, en este caso estaremos reconociendo únicamente la mera recepción de la carta (nos damos por enterad@s), sin que ello signifique estar de acuerdo con el cese.

No obstante, y como medida de precaución y seguridad, conviene apuntar de nuestro propio puño y letra junto a nuestra firma la palabra "recibí", así como la fecha exacta en que así lo recibimos. Y en caso de la menor duda o vacilación, es recomendable la consulta a l@s representantes de l@s trabajadores (delegad@s o miembros del Comité de empresa); así, evitaremos consecuencias desagradables e imprevistas, al mismo tiempo que ponemos en conocimiento de dich@s representantes el cese y su causa.

2.- RECIBIR EL CORRESPONDIENTE "RECIBO DE LIQUIDACIÓN" Y "FINIQUITO".

A) LA LIQUIDACION: Junto con la carta de despido (o en su caso, en el preaviso de extinción) el empresario ha de hacernos entrega del correspondiente recibo de liquidación.

La liquidación no es otra cosa que las cantidades devengadas en favor del trabajador en razón del tiempo trabajado y que al momento de la extinción están pendientes de ser abonadas. En este sentido, pueden incluirse en la liquidación los siguientes conceptos: retribución correspondiente a los días del mes en curso y que no hayan sido abonados al momento del cese, parte proporcional de las pagas extraordinarias (navidad, julio, beneficios...), parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas (teniendo siempre en cuenta que a las vacaciones se tendrá derecho, cuando se disfruten o reclamen dentro del año natural en curso, esto es, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre), cualquier otro tipo de deudas pendientes de pago (horas extras, atrasos...).

No hemos de confundir la liquidación con la "indemnización" por fin de contrato. Esta última se refiere a la cantidad que pudiera correspondernos porque así se señala específicamente en alguna normativa (por ejemplo, bien por ley en caso de despidos, bien por establecerse en un convenio colectivo, en los contratos de fin de obra (convenio colectivo de la Construcción)).

En caso de duda sobre la exactitud (el quantum) de la liquidación,

podremos añadir antes de la firma "SALVO ERROR U OMISION" y percibir la cantidad ofrecida por la empresa. Si se está seguro o segura 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 lo que ya está abonado; y no tendremos necesidad alguna de esperar a cobrar lo que se nos da.

B) EL FINIQUITO: aunque no es obligatorio este documento para ninguna de las partes, es práctica habitual que a la finalización del contrato el empresario nos presente para que firmemos el denominado "recibo de saldo y finiquito". Con ello, se da por terminada la relación laboral y el trabajador afirma que su jefe le ha liquidado cuantas obligaciones tenía con él, de modo que le sirve de prueba a dicho empresario para acreditar que no adeuda nada al trabajador.

Generalmente, consiste en la expresión "liquidación por finiquito" o "finiquito", que puede venir junto con la liquidación o en documento aparte, y es cuando la empresa hace constar que "con el percibo de x pesetas, el trabajador o trabajadora se da por saldada sin nada que reclamar, ..." o frases similares.

En caso de firmarse cualquier documento con dichas o similares expresiones será prácticamente imposible reclamar no sólo el mismo cese - suponiendo que fuera ilegal-, sino cualquier otra cantidad que pudiese adeudarse y no se haya abonado. Esto es, el finiquito tiene un valor liberatorio (para el empresario), y únicamente perderá dicho carácter cuando se acrediten determinados hechos, como por ejemplo, que de dicho finiquito no se deduzca de forma clara e inequívoca la voluntad extintiva de la relación laboral, o cuando se produzcan ciertas irregularidades: el finiquito firmado mediante coacción; alterar el finiquito tras la firma; obligar a un trabajador a la firma de un finiquito en blanco o firmarlo al comienzo o sin haber finalizado la relación laboral... (estas dos últimas prácticas irregulares constituyen delitos contra los derechos de los trabajadores, denunciables en el Juzgado de Guardia).

Conviene subrayar por tratarse de una práctica habitual, que tenemos todo el derecho a cobrar la liquidación aunque rehusemos la firma del "finiquito". La empresa no puede condicionar el abono de la liquidación a la firma del "finiquito". En caso de obligarnos a ello, habrá de contar con testigos de lo ocurrido y se podrá acudir al Juzgado de Guardia más

cercano para hacer denuncia penal de inmediato por tratarse de un chantaje inaceptable, en el que de una manera habitual y descarada incluso vienen colaborando algunos asesores 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.

3.- COMPROBAR QUE LA PROPIA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO SE AJUSTA A LA LEGALIDAD.

Los ceses siempre tienen mucho que ver con la propia relación laboral que les precede. Si la relación laboral se ha iniciado o ha transcurrido ilegalmente el cese -normalmente- también será ilegal. Así pues, lo primero de lo que tendremos que informarnos es de si el contrato que se firmó respondía a los requisitos exigidos por la legalidad (Estatuto de los Trabajadores, Convenios...).

Después, comprobaremos la legalidad de la propia finalización: los ceses están regulados en la legislación laboral, de modo que deben reunir una serie de formalidades, respetar unos plazos, ajustarse a una causa..., sin los cuáles dicha finalización puede convertirse en "ilegal".

Sin entrar a analizar pormenorizadamente cada una de las causas de cese anteriormente referidas, es conveniente tener en consideración que PARA QUE CUALQUIER RECLAMACION RELACIONADA CON EL DESPIDO TENGA VIABILIDAD ES IMPRESCINDIBLE NO DEJAR TRANSCURRIR EL PLAZO DE 20 DIAS DESDE DICHA EXTINCION, A CONTAR DESDE LA COMUNICACION (VERBAL O ESCRITA) DEL CESE. FUERA DE ESE PLAZO DA LO MISMO TENER RAZON QUE NO, EL JUZGADO DARA POR CADUCADA LA ACCION DE DESPIDO Y NO PODREMOS RECLAMAR NADA EN ESTE SENTIDO. (Ello no es obstáculo para que puedan ejercitarse otro tipo de reclamaciones, como por ejemplo una reclamación de cantidades por atrasos de convenio, reclamación de categoría profesional, de cotizaciones a la Seguridad Social...).

No hemos de olvidar que, con independencia de los efectos que para cada clase de despido se señalan legalmente (procedente, improcedente o nulo) el empresario debe abonar, en todo caso, la liquidación. Por lo que, tan importante es comprobar la legalidad del cese como cuantificar con exactitud las pesetas de liquidación que nos puedan corresponder.

Lo dicho, ES RECOMENDABLE QUE, SIEMPRE QUE TENGAIS 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 LAB EN EL CENTRO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE.

BREVE DICCIONARIO DE TERMINOLOGIA CONTRACTUAL

ABANDONO.- Cese voluntario y definitivo en el trabajo por parte del trabajador/a, sin cumplir el plazo previsto establecido por el convenio colectivo o la costumbre del lugar.

AB INITIO.- Desde el principio.

ABSENTISMO LABORAL.- Faltas de asistencia al trabajo, sean o no justificadas, pero intermitentes. Constituyen una de las causas de extinción del contrato por causas objetivas contempladas en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

ABUSO DE AUTORIDAD.- Ordenes emanadas del empresario al trabajador y trabajadora para la realización de actos contrarios a las leyes y convenios colectivos aplicables o a las condiciones pactadas, o que afectan a la dignidad del trabajador y trabajadora.

ACTO DE CONCILIACIÓN.- Comparecencia de las partes ante la autoridad administrativa (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, u órgano pactado en convenio colectivo) o judicial (Juzgados de lo Social) con la finalidad de llegar a un acuerdo para evitar el litigio. Puede finalizar con avenencia entre las partes, sin avenencia, o sin efecto.

ACUERDO MARCO.- (También llamado convenio marco). Acuerdo interprofesional o convenio colectivo cuya finalidad es la organización de la negociación a niveles inferiores: "un convenio para venir".

AD NUTUM.- Relativo al despido sin alegación de causa.

AD PERSONAM.- Hablando de derechos, los que se vinculan a la persona del trabajador/a mientras esté vigente su contrato de trabajo.

ALZAMIENTO DE BIENES.- Ocultación, por parte del empresario, de bienes afectados al pago de créditos en perjuicio de sus acreedores. En materia laboral, créditos a favor de las y los trabajadores por indemnizaciones y/o salarios.

ALLANAMIENTO.- Conformidad del demandado ante las pretensiones del demandante reflejadas en la demanda.

AMORTIZACION.- Desaparición de un puesto de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

ANIMUS.- Animo, intención, voluntad.

ANTIGÜEDAD.- Incremento sobre el salario base que percibe el trabajador en función del tiempo que ha permanecido en la empresa.

ARBITRAJE.- Procedimiento de solución de un conflicto colectivo (jurídico o de intereses) mediante la intervención de un tercero que lo resuelve a través de un laudo arbitral.

ASALARIADO.- Persona que percibe un sueldo o salario por el trabajo que realiza, por cuenta ajena.

ATENUANTE.- Circunstancia que disminuye el grado de culpabilidad en cualquier acción susceptible de ser castigada.

AUSENCIA.- Falta de asistencia al trabajo, susceptible de ser sancionada en caso de repetición no justificada, incluso con el despido. (art. 42.2.a) E.T.).

AUTORIDAD LABORAL.- Representante de la Administración, central o autonómica, que entiende sobre materias laborales (Ministerio de Trabajo o Consejería de Trabajo).

AVENENCIA.- Acuerdo, conformidad.

BUENA FE.- Principio por el que deben regirse las relaciones contractuales entre empleado y empleador, con la intención de actuar, ambos, justamente. La transgresión de la buena fe, por parte del trabajador/a, es motivo de despido disciplinario según el art. 54.2d) E.T.

CADUCIDAD.- Decadencia de derechos al no ejercitarse la correspondiente acción en los plazos previstos al efecto.

CARTA DE DESPIDO.- Documento de comunicación al trabajador/a de la extinción del contrato, especificando la fecha de los efectos y los hechos que lo motivan.

CARTA DE PREAVISO.- Notificación de una de las partes a la otra, en la relación laboral, para poner fin a la relación contractual antes del plazo fijado en contrato, o en el que se refiera la comunicación, si no existía especificado.

CATEGORIA PROFESIONAL.- Forma de clasificar al personal dentro de la empresa y de la que dependerán las funciones a desarrollar, su retribución y otras condiciones de trabajo (tramos de vacaciones, descansos, etcétera).

CENSO LABORAL.- Lista o relación de trabajadores/as en un centro de trabajo, que puede establecerse por grupos, categorías, antigüedad, etcétera.

CENTRO DE TRABAJO.- Unidad técnica de producción, con organización específica, que sea dada de alta como tal, ante la Autoridad Laboral (Taller, comercio, oficina, tajo, etcétera).

CERTIFICADO DE EMPRESA.- Documento que debe emitir la empresa a la finalización de la relación laboral, necesario para la tramitación de la prestación por desempleo.

CLASIFICACION PROFESIONAL.- Medio a través del cual se asigna a las y los trabajadores una categoría o grupo profesional, de la que dependerán las funciones a realizar, las retribuciones básicas y otras condiciones del trabajador/a.

COMITE DE EMPRESA.- Organo representativo del conjunto de las y los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, a constituir en centros de trabajo con 50 o más trabajadores/as (art. 63.I E.T.).

CONCILIACION.- (Ver acto de conciliación).

CONCURRENCIA DESLEAL.- Aquella en que incurre un trabajador/a cuando, bien por cuenta propia o trabajando para un tercero, desarrolla trabajos correspondientes al mismo sector de actividad, sin que el empresario haya prestado su consentimiento expreso o tácito para ello (arts. 5.d) y 21.I E.T.).

CONDICION RESOLUTORIA.- Causa, consignada en el contrato, que debe ser válida y no constituir abuso de derecho manifiesto por

parte del empresario, que genera la extinción contractual si se produjeran acontecimientos futuros e inciertos, o pasados, que las partes ignoraren en el momento de contratar.

CONVENIO COLECTIVO.- Acuerdo celebrado entre uno o varios empresarios o una o varias asociaciones empresariales por un lado y las y los representantes (unitarios o sindicales) de los trabajadores por otro, para fijar las condiciones de trabajo en un ámbito determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes.

CULPA.- Omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación o corresponda a las circunstancias de personas, tiempo y lugar. Su presencia genera responsabilidad civil, tanto contractual como extracontractual.

CULPABILIDAD.- Componente existente en toda transgresión legal. // Responsabilidad // Imputabilidad.

DAÑOS Y PERJUICIOS.- Indemnización con la que trata de paliarse el daño emergente -valor de la pérdida sufrida- y el lucro cesante -ganancia que se ha dejado de obtener-.

DELEGADO/A DE PERSONAL.- Representante de las y los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50 y también en empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores si éstos lo deciden por mayoría (art. 62.I E.T.).

DELEGADO/A SINDICAL.- Representante de la sección sindical de un sindicato con presencia en los comités de empresa en las empresas o en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores (art. 10.I L.O.L.S.).

DESISTIMIENTO.- Abandono de la acción interpuesta por el demandante, renunciando a seguir el procedimiento. // En el contrato de trabajo, la cesación voluntaria del trabajo por el trabajador/a o la resolución del contrato por parte del empresario por no haber superado el trabajador/a el periodo de prueba, sin causa justificada, sin preaviso y sin derecho de indemnización.

DESOBEDIENCIA.- Incumplimiento contractual por el trabajador/a del deber de obediencia, constitutivo, según la gradación de la falta, hasta de despido disciplinario (art. 54.2b) E.T.).

DESPIDO.- Una de las causas de extinción del contrato de trabajo, recogida en el art. 49.i) y k) del E.T., por voluntad del empresario.

DESPIDO COLECTIVO.- Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando afecte, en un periodo de noventa días, al menos a diez trabajadores/as, en empresas de menos de cien trabajadores/as, al 10% de la plantilla en empresas entre cien y trescientos trabajadores/as o a treinta trabajadores/as en empresas de trescientos o más trabajadores/as (art. 51 E.T.).

DESPIDO DISCIPLINARIO.- Resolución unilateral del contrato, por voluntad del empresario, basándose en un incumplimiento grave y culpable del trabajador/a, de acuerdo con lo estipulado en el art. 54.2 E.T.

DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS.- Extinción del contrato por ineptitud del trabajador/a, conocida o sobrevenida; por falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o por faltas de asistencia al trabajo, según se regula en el art. 52 E.T.

DESPIDO POR FUERZA MAYOR.- Extinción del contrato por cualquier causa que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la autoridad laboral, de acuerdo con lo regulado en los arts. 49.I.h) y 51.12 del E.T.

DIMISION.- Extinción del contrato por voluntad del trabajador/a, sin causa justificada pero debiendo mediar el oportuno preaviso al empresario (ar. 49.I.d) E.T.).

DISCRIMINACION.- Trato de inferioridad dado a cualquier persona en la relación contractual, prohibido en la Constitución o en la Ley cuyo móvil utilizado en la extinción por despido del trabajador/a provocaría la nulidad de aquéll, de acuerdo con lo regulado en el art. 55.5 E.T.

DOLO.- Fraude, engaño o mala fe en la relación contractual con la intención de una de las partes de engañar a otra.

EJECUCION.- Fase del juicio en la que se cumple lo ordenado en la sentencia. Regulada en los arts. 235 yss. del TRLPL, la ejecución de las sentencias firmes de despido se recogen a partir del art. 276 de la misma norma.

EMBARGO.- Retención, traba o secuestro de bienes ordenada por la autoridad judicial, como consecuencia de la deuda reconocida por sentencia firme, en obligaciones dinerarias incumplidas por una de las partes de la relación laboral, regulado en los arts. 252 y ss. del TRLPL.

EMBRIAGUEZ.- Intoxicación etílica que, de ser habitual en el trabajador/a, constituye motivo de despido disciplinario, de acuerdo con el art. 54.2.f) del E.T.

EMPLAZAMIENTO.- Citación que se realiza a cualquier persona para que comparezca ante el juez, en día y hora fijados, en calidad de demandado o de testigo.

EMPRESA.- Unidad económica de producción, que puede tener uno o varios centros de trabajo.

ENFERMEDAD COMUN.- Cualquier alteración de la salud en el trabajador/a, no calificada como accidente de trabajo o enfermedad profesional. Causa de extinción del contrato de trabajo si a quien la padece, siendo trabajador/a por cuenta ajena, le provoca una invalidez en cualquier grado, que le es reconocida administrativa o judicialmente, mediante resolución firme.

ENFERMEDAD PROFESIONAL.- La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas en el cuadro aprobado por el correspondiente reglamento y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. (art. 116 L.G.S.S.)

EXCEDENCIA.- Situación del trabajador/a que, sin perder su condición, está temporalmente y por voluntad propia sin realizar la prestación laboral, sin percepción del salario y con derecho de reserva del puesto de trabajo si es forzosa, o con derecho preferente a las vacantes que se produjeran si es voluntaria. (art. 46 E.T.).

EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.- Procedimiento previo al despido disciplinario del trabajador/a que fuera representante legal de las y los trabajadores o delegado/a sindical, en el que deben ser oídos, además del interesado/a, las y los demás miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO.- Procedimiento administrativo para conseguir de la autoridad laboral la necesaria autorización para extinguir determinados contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51.2 E.T. y RD 43/1996 de 19 de enero).

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Resolución de la relación laboral, por voluntad del trabajador/a, del empresario, conjunta, o por causas que afectan a la persona del trabajador/a o del empresario, regulada en los arts. 49 a 57 del E.T.

FALTA.- Incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado en función de la graduación, -leve, grave y muy grave- hasta con el despido disciplinario.

FIJO DISCONTINUO.- Trabajador/a que realiza un trabajo fijo y periódico, no continuado, que de no repertirse en fechas ciertas debe ser llamado por la empresa, de acuerdo con el convenio colectivo, en un orden prefijado. En caso de incumplimiento de la empresa podrá accionar por despido ante la Jurisdicción Social, de acuerdo con el art. 12.2 E.T.

FINIQUITO.- Documento por el que se reconoce la finalización de la relación laboral y que libera de cualquier obligación dineraria a la empresa, presente y futura, al recoger la aceptación del trabajador/a de la liquidación de haberes practicada.

FONDO DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA).- Organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, creado por la L. 16/1976 de 8 de abril, cuya misión es asegurar que el trabajador/a pueda percibir los salarios e indemnizaciones devengados cuando el empresario no puede hacer frente a ellos.

FRAUDE DE LEY.- Acto, generalmente voluntario, de aparente legalidad, pero contrario a las normas establecidas.

FUERZA MAYOR.- Causa de extinción del contrato que se produce cuando existe imposibilidad definitiva de realizar la prestación de trabajo, que debe ser constatada debidamente por la autoridad laboral, derivada de un hecho involuntario, esto es, imprevisible o inevitable.

GRUPO DE EMPRESAS.- Unión de empresas bajo una dirección única, con participación económica de unas en otras, con diversas estructuras (circular, piramidal, radial, etcétera), que permiten o no la interconexión económicas entre ellas.

GRUPO PROFESIONAL.- El que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

HUELGA.- Instrumento de presión lícito, colectivo, que consiste en la cesación o paro en el trabajo de las y los trabajadores de una empresa, sector o general, con la finalidad de conseguir sus reivindicaciones frente a los empresarios.

IUS VARIANDI.- Posibilidad legal de modificar no sustancialmente las condiciones de un contrato de trabajo.

JUBILACION.- Situación a la que accede el trabajador/a cuando cesa en su trabajo, con carácter definitivo, al alcanzar la edad legalmente establecida y reunir las condiciones legalmente fijadas, con derecho a una prestación económica vitalicia o pensión. La jubilación es también una de las causas de extinción del contrato de trabajo.

MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Posibilidad de variar determinadas condiciones del contrato -jornada, horario, turnos, sistema de remuneración, etcétera- cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41 E.T.).

MUERTE.- (obito. Fallecimiento). Una de las causas de la extinción del contrato de trabajo, sea del trabajador/a o del empresario (art. 49.I.e) y g) E.T.).

MUTUO ACUERDO.- Posibilidad de resolver la relación laboral estando de acuerdo, ambas partes -trabajador/a y empresa-, en su extinción (art. 49.I.a) E.T.).

NEGLIGENCIA.- Imprudencia, descuido. Para el trabajador/a, una de las causas de sanción o de despido disciplinario. Para el empresario, motivo de sanción por incumplir las medidas de seguridad y salud laboral.

NULIDAD.- Acto o negocio jurídico sin valor para obligar por causa previa o sobrevenida. En la extinción, el despido es nulo cuando tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a (art. 55.5 E.T.).

OFENSA.- Verbal o física y realizada al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, es causa de despido disciplinario del trabajador/a que la realiza. (art. 54.2.c) E.T.).

QUERRELLA.- Acción procesal, interpuesta ante el Juez de Instrucción competente, mediante la que se inicia un proceso penal.

QUIEBRA.- Procedimiento de ejecución universal para proceder a liquidar el patrimonio de un deudor, empresario insolvente, buscando un trato de igualdad y proporcionalidad entre todos los acreedores, incluidos las y los trabajadores.

READMISION.- Reincorporación del trabajador/a a la empresa, en las mismas condiciones que regían con anterioridad a su despido, si éste es declarado improcedente o, con la aquiescencia del empresario tras el arrepentimiento del trabajador/a en los casos de abandono o dimisión.

REBUS SIC STANTIBUS.- Cláusula por la que los contratos pueden revisarse o resolverse al producirse hechos que generan cambios considerables a los existentes en el momento de la contratación y que provocan una onerosidad superior a la inicialmente reconocida y aceptada.

REGIMEN DISCIPLINARIO.- Potestad sancionadora de la empresa al trabajador/a que incumple sus deberes, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 58 E.T. y los convenios colectivos.

REGULACION DE EMPLEO.- Ver expediente de regulación de empleo.

RESCISION DEL CONTRATO.- Acción por la que se anula o deja sin efecto un contrato u obligación.

RESOLUCION UNILATERAL.- Extinción del contrato por voluntad de una de las partes.

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- La que se tiene conjuntamente frente a condena o deuda, por un grupo de personas, físicas o jurídicas, con simultáneo reparto de cargas.

RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA.- La que se adquiere en el supuesto que el condenado o deudor principal no haga frente al cumplimiento de la condena impuesta o deuda reconocida por insolvencia.

SANCION.- Corrección disciplinaria que la empresa puede imponer a las y los trabajadores, en función de las disposiciones legales y los convenios colectivos vigentes, que deben respetarse sin posibilidad de correctivos distintos a lo legal o convencionalmente establecidos.

SUBCONTRATA.- Posibilidad que la empresa principal tiene de contratar con otra la realización de una obra o servicio que corresponde a su actividad.

SUSPENSION DE PAGOS.- Procedimiento tendente a evitar la quiebra de la empresa mediante acuerdo de ésta con sus acreedores, a través de un convenio de quita y/o espera (reducción proporcional de la deuda para poder hacer frente a la misma o aplazamiento en los vencimientos).

TERMINO FINAL.- Una de las causas de extinción del contrato de trabajo, por voluntad conjunta del trabajador/a del empresario y que se produce por expiración del tiempo convenido, por la realización de la obra o servicio objeto del contrato o por las causas previstas para el contrato de interinidad (art. 49.I.c) E.T.).