

TEMA 11– EL CONTRATO DE TRABAJO: OTROS ELEMENTOS

I. La capacidad para contratar como trabajador

• LIMITACIONES A LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR: LA EDAD

En atención a la edad hay dos tipos de capacidad para contratar:

- Capacidad plena
 - Mayores 18 años
 - Menores 18 años emancipados por matrimonio
 - Entre 16 y 18 años que vivan de forma independiente con el convencimiento de padres o tutores
- Capacidad limitada
 - Entre 16 y 18 años no casados ni emancipados de hecho (necesitan autorización para firmar un contrato de trabajo).

• LIMITACIONES A LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR

Edad: existe una prohibición general de que trabajen los menores 16 años (art 6.1 ET) con la excepción de los espectáculos públicos siempre que haya autorización administrativa y siempre que el trabajo en sí no suponga un peligro ni para su integridad física ni para su FP.

Existen también unas prohibiciones específicas para los menores de 18 años: no pueden realizar trabajos nocturnos ni horas extra, ni aquellos trabajos que el gobierno declare como penosos, nocivos, insalubres, peligrosos.....

Si se incumplen estas prohibiciones el contrato será válido salvo que se trate de un menor de 16 años y el Eº recibirá una multa (responsabilidad administrativa).

Nacionalidad

- trabajo de los extranjeros no comunitarios= LO4/2000, BOE 12 enero 2000, notificada por la LO 8/2000 en el RD 864/2001 Cualquier extranjero mayor de 16 años necesita permiso de trabajo y de residencia para ejercer cualquier actividad. Existe una desigualdad entre españoles y extranjeros, estos últimos tienen prohibido trabajar en España salvo que se les autorice (en esta autorización se tiene en cuenta la situación nacional del empleo y el ppo. De reciprocidad, de que manera en el país de la persona que solicita el permiso de trabajo se recibe o se trata a los españoles).

La duración del primer permiso será inferior a 5 años, y el art 69 de esta Ley establece 3 tipos de permiso:

- permiso tipo B inicial (1 año, se limita a determinadas actividades y ámbitos geográficos)
- permiso tipo B renovado (2 años, válido para cualquier actividad en todo el territorio nacional)
- permiso C (2 años, válido para cualquier actividad en todo el territorio nacional)

Permisos especiales de trabajo

–El artículo 40 Ley 4/2000 incluye entre los permisos anuales y para aquellos en los que no se tiene en cuenta

la situación nacional de empleo, los que acrediten una permanencia en territorio español durante un período mínimo de 5 años

- Para los estudiantes
- Para los trabajadores de temporada
- Trabajadores desplazados en el marco de una prestación de ss. De carácter transnacional
- Trabajadores transfronterizos, viven en un país y trabajan en otro
- Refugiados y asilados políticos

Excepciones a la exigencia de permiso de trabajo

- Personal diplomático (agentes diplomáticos y funcionarios consubres acreditados en España)
- Funcionarios destinados en organizaciones internacionales o intergubernamentales con sede en España y sus familias.
- Miembros representantes y participantes en conferencia internacionales que se celebren en España
- Por razón del tipo de actividad que realizan, están excluidos los técnicos y científicos extranjeros invitados por el Estado, CCAA o entidades locales
- Profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española
- Los responsables de los medios de comunicación
- Miembros de las misiones científicas internacionales
- Artistas extranjeros que hagan en España actuaciones concretas
- Ministros religiosos o representantes de las iglesias o confesiones debidamente acreditadas
- Españoles de origen que hayan perdido la nacionalidad española
- El art 39 Ley 4/2000 se refiere a los contingentes de extranjeros = el gobierno, previa audiencia del consejo Superior de políticas de inmigración y de las AE y sindicales más representativas y teniendo en cuenta la situación nacional de empleo establecerá anual, siempre que exista necesidad de mano de obra, un contingente para este fin en el que se fijará el nº y características de las ofertas de empleo que se ofrecen a trabajadores extranjeros que ni se encuentren ni sean residentes en España con indicación de los sectores y actividades profesionales.

Infracciones administrativas de los trabajadores (responsabilidades) en materia de extranjería

INFRACCIONES LEVES hasta 50.000pts

- Omisión o retraso en la comunicación a las autoridades españolas de los cambios de nacionalidad, de estado civil, de domicilio y cualquier otra circunstancia que afecte a su situación laboral
- Retraso hasta 3 meses en la solicitud en la renovación de las autorizaciones

INFRACCIONES GRAVES 50.001–1.000.000

- trabajar en España sin haber solicitado permiso de trabajo o residencia
- Omisión de una tercera falta grave siempre que en el año inmed/ anterior haya sido sancionado por dos faltas graves de la misma naturaleza

INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS EMPRESARIOS

MUY GRAVES Contratación de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, incurriéndose en una infracción por cada trabajador contratado. La falta de permiso de trabajo en el plano contractual, bien porque no se tuvo o porque caducó, convierte en nulo el contrato, con la obligación del Empresario de pagar todas las deudas salariales pendientes y sin derecho del trabajador a recibir indemnización

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA

Cuando se tiene permiso de trabajo, las mismas que los españoles. Los trabajadores comunitarios son todos los ciudadanos de cualquier estado de la UE que gozan del derecho de libre circulación en España, no pueden ser discriminados por razón de su nacionalidad, al acceso al empleo ni en las condiciones de trabajo. Sólo hay un límite, que tiene que ver con el manejo del idioma siempre que éste sea imprescindible para el desempeño del PAT.

En muchas ocasiones la capacidad para trabajar está limitada por las exigencias de una titulación académica o profesional. Si necesitas x titulación y no la tienes el contrato podría ser nulo o ser objeto de despido.

III. La forma del contrato de Trabajo

Art. 8.1 ET= regla general de libertad de forma: el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra; la forma escrita tiene eficacia declarativa y no constitutiva.

Supuestos en los que se exige contrato escrito = contratos formativos, contratos tiempo parcial, contratos de relevo, a domicilio, en todos los contratos temporales superiores a 4 semanas, contratos incluidos en los programas de fomento, los concertados con Empresas de trabajos temporales....(siempre que lo pida una de las partes)

Consecuencias de la falta de forma escrita cuando se exige (art 8.2 ET) = el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido salvo prueba en contrario. Se exige también la forma escrita para determinados pactos (pacto de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial, pacto de prueba)

Art 8.3 ET = obligación del Empresario de entregar a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato y a todos los representantes legales, que la firmarán y enviarán a la oficina de empleo.

Art 16.1 ET = obligación del Empresario de comunicar a la oficina pública de empleo en el plazo de 10 días desde la celebración del contrato el contenido de los contratos que se celebren a las prórrogas.

Art 8.5 ET = obligación del Empresario de informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que el contrato tenga una duración superior a las 4 semanas y que éstas condiciones no figuren en el contrato por escrito.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de esta obligación las RRLI especiales de los penados e instituciones penitenciarias y el trabajo al servicio del hogar familiar.

Contenido de la información que debe facilitar el Empresario (art 2.2 RD 1659/1998)

- Identidad de las partes contratantes
- Fecha de inicio de la relación laboral, y si es temporal duración
- Domicilio social de la Empresa
- Categoría o grupo profesional al que corresponde el PAT
- Cuantía Salarial base, complementos S y periodicidad para recibir el S
- Duración vacaciones
- CC aplicable
- Plazos de preaviso exigibles al Empresario y trabajador en caso de extinción del contrato de trabajo

Momento y forma Dentro de los 2 meses siguientes desde el comienzo de la RL, 1 mes cd se trate de notificación sustancial de condiciones de trabajo, y si el trabajo se realiza fuera ésta información se proporcionará antes de marcharse el trabajador al extranjero.

Si la RL tiene una duración inferior a tales plazos el Empresario deberá facilitar la información antes de extinguir el contrato. Debe haber una declaración escrita firmada por el Empresario o sino se debe constar en algún documento.

IV. La documentación y la prueba del contrato de trabajo (variada)

- Prueba de las presunciones = el art 8.1 ET establece una presunción iuvris tantum de laboralidad (el contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un ss por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otro o cambio de una retribución)
- Prueba documental = contrato de trabajo, cartas del Empresario, nóminas, recibo S.....

V. Ineficacia del contrato de trabajo

Falta de producción de consecuencias o cd no se producen aquellas que debería haberse producido.

Causas = las mismas que las de la ineficacia de cualquier tipo de contrato, inexistencia o vicios en alguno de los elementos esenciales del contrato e infracción de las normas imperativas.

El art 9.1 ET admite la nulidad parcial del contrato de trabajo en los casos de infracción del OJ sustituyendo las cláusulas nulas con preceptos jurídicos adecuados. La sustitución de estas cláusulas tiene especial interés cd el trabajador ha obtenido un bº o retribución especial en virtud de esa cláusula nula (a falta de acuerdo entre las partes, el juez que declare la nulidad decidirá si van a continuar o no y en qué condiciones tales retribuciones o bº)

El art 9.2 ET dice que en los casos de nulidad total del contrato de trabajo el trabajador podrá exigir por el trabajo que ya ha realizado la remuneración correspondiente a un contrato válido.

TEMA 12 – CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL

- Contratos temporales = supuestos legales (art 15 ET y RD 2720/1998)

Son una excepción a la regla general de la contratación por tiempo indefinido y la validez de la contratación exige que concurra la causa que la justifica.

Art 15.1 ET = el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada =

- contratación temporal para la realización de una obra o ss determinado
- contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción
- contratación de trabajadores interinos
- contrato de inserción

Además de esta contratación temporal estructural se da una coyuntural = art 17.3 ET y Ley 42/1994, faculta al gobierno a utilizar medidas de fomento del empleo, entre las cuales se contempla la contratación temporal (actual/ trabajadores minusválidos)

Otros contratos temporales = contratos formativos, contratos en prácticas, de relevo y sustitución....

- La contratación para la realización de obra o servicio determinado = art 15.1 a ET, art 2 y 6 RD de CT

Objeto = realización de una obra o ss. Determinado con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta. Este contrato puede utilizarse para la realización de trabajo propios de la actividad de la Empresa, bien porque sean

específicos y diferenciados del resto de actividades productivas o bien porque dándose dentro de la actividad de la Empresa, bien porque sean específicos y diferenciados del resto de actividades productivas o bien porque dándose dentro de la actividad de la Empresa se trata de actividades excepcionales o esporádicas.

Además los CC podrán identificar aquellos trabajos o tareas que tienen sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y que pueden cubrirse por contratos de esta naturaleza. El art 2 RD dice que cd el CC que resulte de aplicar haya identificado estos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa se estará a lo dispuesto en el CC.

Según la jurisprudencia, la falta de determinación en el convenio de las tareas con sustantividad propia no impide celebrar este tipo de contratos y la especificación que se haga en el convenio no es vinculante. El CC que haga esta especificación puede ser sectorial, de ámbito estatal o inferior o de Empresa.

Si el trabajador contratado es empleado para la realización de otras obras o ss distintos, adquirirá la condición de fijo salvo que se trate de una utilización esporádica en otra obra o ss.

Forma del contrato = por escrito, identificado claramente la obra o ss objeto de la contratación.

Duración = tiempo que exija la realización de esa obra o ss.

Jornal = tiempo completo o tiempo parcial

Extinción = despido

No es necesario esperar a la terminación total de la obra o ss, basta con que se haya acabado la parte en la que se ha ocupado al trabajador. Cuando se extingue el contrato al trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de S por cada año de servicio (ET), excepto si existe convenio.

- La contratación de trabajadores eventuales por circunstancias de la producción = art 15.16 ET y 3,5 y ss RD de CT

Objeto = puede celebrarse cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos así lo exija, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. La eventualidad se define en atención a un criterio cuantitativo = aumento temporal del trabajo por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos al que la ley fija una duración max por encima de la cual la eventualidad se transforma en normalidad, lo que exigirá una contratación por tiempo indefinido.

El CC sectorial de ámbito estatal o en su defecto sectorial de ámbito inferior podrá determinar las activ en las que podrán contratarse trabajadores eventuales y podría determinar el % máx en relación con el total de la plantilla.

Forma = por escrito cd sea superior a 4 semanas y cd se celebran a tiempo parcial. Debe expresarse con claridad la causa, circunstancia o razón de la eventualidad y determinar la duración del cto. El incumplimiento de esta obligación y la falta de forma escrita genera la presunción de que el cto se celebra por tiempo indefinido salvo prueba en contrario o presunción de que se celebre a jornada completa en el caso de falta de forma escrita.

Duración = La Duración max es de 6 meses dentro de un período de 12 contado a partir del momento en que empiezan las causas que dan lugar a la necesidad eventual de mo. NO existe Duración mínima.

El CC sectorial estatal o en su defecto sectorial de ámbito inferior podrá modificar la D max de este tipo de ctos y la del período de referencia o ambas cosas a la vez, debiendo estar justificadas tales modificaciones en

atención al carácter estacional de la activ en que dichas circunstancias se puedan producir, siempre que el período máx dentro del que podrán realizarse sea de 18 meses, no pudiendo además superar la D del cto las $\frac{3}{4}$ partes del período de referencia ni como máx 12 meses.

En el caso de que el cto se celebre por un período inferior se podrán prorrogar estos ctos una vez sin que la D total del cto pueda exceder de la D máx legal o convencional. Si se prorroga la eventualidad más allá de las máx establecidos el cto se presume celebrado por tiempo indefinido, con la particularidad de que la presunción es iuris et de iure y no iuris tantum

Jornada = tiempo completo o tiempo parcial . Si la jornada es reducida todos los días la D total del cto se computará incluyendo todos los días, si se trata de algunos días enteros, a la semana, al mes o al año, la D máx del cto comprenderá integral el período pactado sin excluir los días de inactividad.

Extinción = además de las previstas en el art 49 ET, al finalizar el plazo por el que se concertaran previa denuncia de alguna de las partes. Si se ha acabado el plazo, no existe denuncia y se continua trabajando, habrá que distinguir, según se haya agotado o no la D máx legal o convencional permitida. Si se ha agotado esta D el cto se entenderá prorrogado por tiempo indefinido salvo..., si no se ha agotado el cto se entenderá prorrogado hasta alcanzar la D máx permitida.

A la finalización del cto el tjador tiene dº a una indemnización igual a 8 días de S por cada año de servicio a lo establecido por cada año de servicio a lo establecido en el CC.

C. Contratación de tjadores interinos= art 15.1 c ET y 4,6 RD de CT

Objeto = sustituir a un tjdor de la Eª con dº de reserva de PAT (interinidad x sustitución) y cubrir temporalmente un PAT durante el proceso de selección o promoción y hasta su cobertura definitiva (interinidad por vacante)

La posibilidad de celebrar estos ctos de interinidad abarca tanto los supuestos de suspensión del cto de W previstos art 45 ET como de interrupción de la prestación laboral (descansos, permisos, vacaciones....) No cabe la contratación de interinos en el supuesto de excedencia voluntaria de un determinado tjdor cd no exista legalmente dº de reserva de PAT, sino sólo un dº preferente al reingreso.

En caso de excedencia para el cuidado de hijos cabe celebrar cto de interinidad pq existe reserva del mismo PAT durante el primer año y de un PAT del mismo grupo prof o categ equiv en los 2 años siguientes.

El art 5.2 RD de CT dice que aunque el cto de interinidad debe ser a jornada completa puede utilizarse para sustituir a tjadores a tiempo parcial y cd se trata de cubrir temporalmente PAT que tengan el régimen típico de tiempo parcial . De acuerdo con el 37.5 ET puede utilizarse tb en caso de reducción temporal de la jornada del tjdor sustituido, pro no cd se trate de reducción de jornada por iniciativa del Eº al amparo del art 41 Et, ni tampoco por expediente de regulación de empleo.

Forma cto = nombre del tjador sustituido y causa de la sustitución.

- interinidad por sustitución tjdor sustituido y causa de la sustitución indicando especialmente si el PAT a desempeñar será el del tjador sustituido o el de otro tjdor de la Eº que ocupe el puesto de aquel
- interinidad por vacante = identificación del PAT cuya cobertura se va a producir después del proceso de selección. No es necesario que el tjdor interino desempeñe las mismas func que el tjador sustituido.

Duración

- interinidad por vacante = identificación del PAT cuya cobertura se va a producir después del proceso de selección. No es necesario que el tjdor interino desempeñe las mismas func. Que el tjdor sustituido.

Extinción

- interinidad por sustitución = cd vuelva el tjdor sustituido o cd venza el plazo en que la incorporación debe producirse y no se produce o cd acaba el dº de reserva del PAT. Es necesario la denuncia previa de las partes, su necesidad de preaviso salvo pacto en contrario.
- Interinidad por vacante cd se incorpora el nuevo tjdor seleccionado por el transcurso del plazo de 3 meses y en el caso de las AAPP por el transcurso del plazo que este previsto en la normativa específica aplicable. Tb previa denuncia y respetando el plazo de preaviso que se hubiera pactado. El incumplimiento de la obligación de preaviso da lugar a una indemnización a favor del tjdor igual a los días de \$ correspondientes a los días de preaviso incumplidos

D. Contrato de inserción (art 15.1 d ET, modalidad cto de obra o SS)

Objeto = realizar una obra o SS de interés general o social con el fin de obtener experiencia laboral y de mejorar las posibilidades de ocupación de los tjadores desempleados. Se trata de ctos que pretenden mejorar la situación de los parados sin ayudas sociales y con trabajos de utilidad social.

Sujetos = el Eº ha de ser una Al o una entidad sin ánimo de lucro. El tjdor debe ser inscrito en la oficina de empleo, para volver a participar tiene que pasar 3 años a partir de la finalización dl anterior cto de esta nat. Siempre y cd el tjdor haya sido ctatado bajo esta modalidad por un período superior a 9 meses en los últimos 3 años.

Forma = por escrito

Duración = la de la obra o SS de interés general o social.

Retribución = art 15.1 d ET, la que se acuerde entre las partes, sin que sea inferior a la establecida para este tipo de ctos en el CC aplicable – no se garantiza el \$ del convenio para los tjdores de obra o SS.

Forma = por escrito

Duración = la de la obra o SS de interés general o social

Retribución = art 15.1 d ET, la que se acuerde entre las partes, sin que sea inferior a la establecida para este tipo de ctos en el CC aplicable–no se garantiza el \$ del convenio para los tjdores de obra o SS.

Extinción = cd se acabe la obra o SS. No tienen dº a la indemnización de fin de cto prevista para otros tjdores temporales (8 días de \$ por cada año de servicio)

- Contratación temporal coyuntural (art 17 ET y art 44 Ley 42/1994 de 30 diciembre)

Objeto = satisfacer las N de personal de las Empresas (temporales o indefinidas)

Limitaciones = art 44.1.1 Ley 42/1994

- tjdores minúsválidos
- no podrán contratar temporalmente las Empresas que hayan amortizado PAT por despido improcedente o por despido colectivo o individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre que estas amortizaciones se hayan producido con posterioridad al 1/1/94

- tjdores desempleados

Forma = por escrito, a través de la oficina pública de empleo en un modelo oficial. No existe inconveniente para que se celebren a tiempo parcial

Duración = ente 12 meses y 3 años. Cuando el período sea inferior a 3 años se podrá prorrogar por períodos no inferiores a 12 meses. La negociación colectiva puede establecer restricciones a estas contrataciones así como fijar una duración más inferior a la legalmente establecida.

Extinción = en general por las causas del art 49 ET, el tjdor tiene dº cd acabe el cto a una indemnización de 12 días de \$ por cada año de servicio.

- Disposiciones comunes a la contratación temporal

- En cto a la forma, los ctos de obra o servicio, de interinidad y de inserción con independencia de lo que duren, y los ctos eventuales cuya duración sea superior a 4 semanas, el cto debe formalizarse por escrito. Lo mismo si se celebran a tiempo parcial.
- Si debiendo celebrarse por escrito no se celebra, se presumirán celebrados por tiempo indefinido salvo...se considera infracción administrativa grave (multa)
- Los E están obligados a comunicar a la oficina de empleo en un plazo de 10 días la celebración de los ctos y las prórrogas (art 16.1 ET)
- El Eº está obligado a informar al tjdor de las condiciones esenciales del contrato (art 8.5 ET), que debe entregar a los representantes de los tjdores y al INEM una copia básica de los ctos que se celebren por escrito
- Respecto al período de prueba, en los ctos temporales estructurales puede haber período de prueba si se ha pactado por escrito. Para ver cómo se regula el período de prueba hay que fijarse en el CC y después en el art 14 ET
- La suspensión del cto por alg causa de los art 45 y 46 ET no acareará loa ampliación del tiempo de duración de los ctos salvo pacto en contrario
- Los ctos temporales se extinguen por la finalización, previa denuncia de alguna de las partes con un preaviso de 15 días cd la duración del cto sea superior a un año. La falta de denuncia supone la presunción iuris tantum de que el cto se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo que el cto se haya celebrado por un tiempo inferior al máx permitido, en cuyo caso la falta de denuncia supondrá que el cto se presumirá prorrogado hasta la duración máx posible.
- Si el cto se ha celebrado por una duración inferior a la máx y no se denuncia se entenderá prorrogado hasta la duración máx. El incumplimiento del plazo de preaviso obliga al Eº a indemnizar al tjdor en cuantía igual al \$ correspondiente a los días de preaviso incumplidos
- Cuando se extingue un cto temporal, salvo en los de interinidad, en el cto de inserción y en las formativos, el tjdor tiene dº a una indemnización igual a 8 días de \$ por cada año de servicio. Por CC se puede establecer una indemnización distinta. El dº a ser indemnizado subsiste sea cual sea la causa o el momento en que se acaba el cto.

Principio de igualdad entre los trabajadores fijos y temporales

Los trabajadores fijos y temporales son iguales en derechos, deben disfrutar de las mismas condiciones de trabajo (la reforma laboral del 2001 añade art 15.5 ET)

Con anterioridad, el TC había declarado como discriminatoria y nulas las cláusulas de los CC que excluían a los trabajadores temporales de su ámbito de aplicación o que establecen diferencias entre los trabajadores temporales y fijos. El art 15.6 subraya que cuando un determinado derecho o una determinada condición de trabajo este atribuida por las leyes, por los reglamentos o por los CC en función de una determinada antigüedad del trabajador, esta deberá computarse con los mismos criterior para todos los trabajadores-la

contratación temporal se tiene en cuenta a efectos de antigüedad (económicos, disfrutar de determinadas indemnizaciones....)

Después del 15.6 ET, no es que la negociación colectiva pueda extender a los trabajadores temporales el reconocimiento de los plus de antigüedad, si no que se les debe de reconocer este derecho. La antigüedad solo se tendrá en cuenta de cara a un futuro contrato indefinido cuando la transformación del contrato temporal a l fijo se haya producido sin interrupciones. El art 15.6 proclama el principio de igualdad pero admite particularidades de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y en aquellas previstas en la ley (contratos formativos)

Fraude de ley e irregularidades en la contratación temporal

Una de las características del modelo de trabajo español es la utilización abusiva de los contratos temporales en cadena para satisfacer necesidades permanentes de las empresas. El artículo 15 ET presume que los contratos celebrados ante fraude de ley será por tiempo indefinido.

- Contratación temporal ilegal# CT en fraude de ley:

- CT ILEGAL: la consecuencia es una presunción iuris tantum (admite prueba en contrario) de que el contrato se celebre por tiempo indefinido. Se presumirá fijo.
- CT FRAUDE: el cto se presume iuris et de iure por tiempo indefinido, no cabe prueba en contrario por lo que el trabajador contratado de forma fraudulenta pasará a ser fijo.

C. ilegal–se produce cd no se dan los requisitos de causalidad , de forma, de alta en SS, cd el cto no se denuncia, cd se prorroga más allá del término.

C. Fraude de Ley–se produce ce desde el punto de vista formal y aparentemente se utiliza correctamente la CT pero su finalidad es conseguir un objetivo contrario a la ley y particularmente a la fuerza del trabajador.

Ejemplos:

- Contrataciones coyunturales sobre trabajadores vinculados con anterioridad a la E^a

. Ctos de obra, interinidad o eventualidad careciendo de causa o habiendo superado el máx de tiempo establecido

. Ctos bajo una modalidad errónea

- El despido de un tjdor fijo y su contratación temporal posterior en la misma Empresa

. Cto que se pactó por tiempo indefinido y en su transcurso se le fija una duración determinada (todo es perfecto pero el resultado es contrario a la ley = fraude)

TEMA 13– MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Consideraciones generales

El ET diferencia junto al cto de trabajo común las modalidades del cto de W y señala lo siguiente

- El W en común y cto de grupo (art 10 ET)
- Cto de W a domicilio (art 13 ET)
- Ctos formativos (para la F y en prácticas, art 11.1 y 11.2 ET)

- Cto a tiempo parcial (art 12 ET) el cto de los trabajadores fijos discontinuos puede ser una modalidad del cto a tiempo parcial (12.3 ET) o una modalidad autónoma (15.8 ET)

- Contrato de trabajo a tiempo parcial

El que se celebra para prestar SS durante un tiempo inferior a la jornada a t completo de un tjdor comparable o bien menor a la jornada máx legal o a la del CC.

Modalidades de cto a tiempo parcial:

- común
- para W fijos discontinuos que se celebran en fechas ciertas
- cto de relevo y jubilación parcial
- cto de W a t/ parcial común (12,1.2 y 3 ET=RD 144/1999)

Objeto= 12.1 ET. Aquel en cuya virtud el trabajador presta SS durante un nº de horas al día, a la semana, mes o año inferior a la jornada de un tjdor a t/completo comparable.. se puede celebrar por tiempo indefinido o por una duración dada en los supuestos en los que se permite la CT trabajador a t/ completo comparable, tjdor de la misma Eª o cdt, cto de la misma naturaleza, la de realizar el mismo o similar trabajo, si no se dan estos requisitos se acude al CC o a la ley

Forma = por escrito y en modelo oficial, hay que reflejar el nº de horas ordinarias y su distribución. DE lo contrario se presumirá a jornada completa salvo prueba en contrario y será infracción administrativa sancionable (art 7.1 LISOS)

Tb deben celebrarse por escrito el pacto de horas complementarias; la exig de forma tiene carácter constitutivo y si no se hace por escrito no existe. La Eª debe informar trimestralmente a los representantes de los trabajadores sobre los ctos celebrados a t/ parcial así como las horas complementarias: el trabajador a t/p no puede realizar horas extraordinarias voluntarias, las HC son específicas del cto a t/p indefinido. Se trata de una bolsa de horas a disposición del Eº de carácter anual y cuya realización puede ser requerida al trabajador sí hay pacto al respecto.

Régimen jurídico de las horas complementarias (art 12.5 ET).

- sólo pueden realizarse HC en los ctos a t/p indefinidos
- se suman a la jornada ordinaria y se deben formalizar por escrito en un modelo oficial. La exigencia de forma tiene carácter constitutivo (si no se formaliza por escrito no existe el pacto)
- Límites cuantitativos, se pueden pactar hasta los siguientes topes:

. 15 % de las H ordinarias pactadas, que se pueden ampliar por CC sectorial o en su defecto por otro de ámbito inferior hasta el 60%

En ningún caso la suma de las HO y las HC puede exceder del límite legal del cto de trabajo a T/p al que se refiere el ET.

- En lo que se refiere a la distribución y forma de realización hay que estar al CC
- El pacto de HC es voluntario para el trabajador y su negativa no puede ser sancionada. Puede quedar sin efecto por denuncia del trabajador con luna antelación mínima de 15 días una vez cumplido el año desde su celebración cd convocan las siguientes circunstancias:

.

- Por atender las R familiares del art 37.5 ET
- por razones formativas siempre que se acredite incompatibilidad de horarios
- El trabajador puede negarse a su realización sin que ello suponga un incumplimiento contractual cd el E° haya incumplido alguno de los requisitos exigidos

El E° debe comunicar al trabajador con 7 días de antelación cd va a realizar las HC (día y hora) y se deben respetar los límites legales de jornada y descansos.

Ctos a t/ comp – ctos a t/ parcial o viceversa

Art 12 ET = la conversión de un cto de trabajo a t/p a t/completo o viceversa tendría carácter voluntario para el trabajador y no podrá imponerse de ninguna manera. La negativa del trabajador no puede ser objeto de ningún tipo de sanción

Trabajo fijo discontinuo

Aquel que no exige la prestación de SS todos los días u horas dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial (en Empresas de ciclo continuo que tengan exceso de trabajo en puntos estacionales cd estos se repiten) o bien cd se trata de contrataciones en Empresas que no funcionara permanentemente cuyo funcionamiento sea discontinuo, cíclico o intermitente.

FD de fechas ciertas : cto a t/p (art 12.3 ET), hay necesidad permanente de mo (garitos playa en verano)

Fdde fechas inciertas : trabajadores que trabajan a disposición del Empresario, no saben cuándo les van a llamar (art 15.8, campañas agrícolas)

El cto se entenderá celebrado por tiempo indefinido y el trabajador tendrá en derecho de llamamiento al trabajo según el orden y la forma que se determine en las CC. El cto de las FD debe formalizarse por escrito, y en él debe indicarse la duración estimada de la actividad, la forma y orden de llamamiento, haciendo constar tb de forma orientativa la jornada laboral estimada y su distribución horaria. El trabajador debe ser llamado al W por el E1 cada vez que se reanude (fijado en el CC) cuando no se produzca el llamamiento en tiempo y forma se entenderá que el trabajador ha sido despedido salvo que el no llamamiento se haya producido por error o por causas ajenas a la voluntad de la Empresa.

- el contrato de relevo y la jubilación parcial

cto celebrado por aquel trabajador que concierta con sorpresa una reducción de su jornada laboral y \$ pasando a t/p cd reúna las condiciones para tener derecho a una pj de la SS con la excepción de la edad (inferior en 5 años a la exigida) o teniendo la edad ordinaria, y a la vez la Empresa celebre simultáneamente un cto de trabajo a t/p o a t/comp con un trabajador en desempleo o con contratación temporal con la Empresa para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante con el jubilado parcial.

- Rég jurídico de la jornada parcial

–reducción 15–85% de la jornada de trabajo y del \$

–el jubilado parcial debe reunir las condiciones que se exigen para causar derecho a una PJ contribución de la SS con excepción de la edad

- La d del cto será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de J mencionada. Si el trabajador ya tiene la edad pero quiere jubilarse parcialmente el cto durará hasta que se jubile definitivamente.

- – mientras dure el cto la pj parcial que abone la SS será compatible con el \$
- si el trabajador sustituido parcialmente es despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de J o antes de la J total y no fuera readmitido el Empresario está obligado a sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la jornada del trabajador con cto de relevo
- Régimen jurídico del cto de relevo (a la vez que se produce la J parcial del relevado la Eª debe celebrar un cto de relevo con el relevista)
- debe realizarse con un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo o contratado por la Empresa con un cto de D determinada.
- la Eª está obligada a mantener cubierta como mínimo la jornada dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente
- el contrato puede ser a t/c o a t/p y debe ser por escrito
- el contrato puede celebrarse por tiempo indefinido o puede tener una D determinada
- el relevista prestará los mismos SS que el sustituido y su horario podrá completar el del trabajador sustituido o podrá simultanearse con él
- si el relevista es despedido, el Empresario está obligado a sustituirlo en el plazo de 15 días
- – los trabajadores relevistas tienen derecho a la indemnización prevista por el art 49.1 ET (fin del cto)

ctos formativos; cto por formación (11.2 y RD 488/1998)

cto de trabajo en prácticas (11.1 y RD 488/1998)

Cto para la formación

Objeto = adquisición de FP teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o PAT que requiera un determinado nivel de cualificación

Limitaciones = 16–21 años salvo los colectivos excluidos

- trabajadores minusválidos
- los que lleven 3 años sin actividad laboral
- extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo salvo que tengan la F y experiencia necesaria para el PAT
- los que se incorporen como alumnos a los programas de escuelas taller, casas de oficio...
- situación de exclusión social (DA 15ª ET)
- que el trabajador no tenga la titulación necesaria para celebrar un cto en prácticas
- trabajadores que hubieran desempeñado con anterioridad y en la misma Empresa y durante más de 12 mese el mismo PAT objeto del contrato
- numero máx trabajadores en F limitado en función del n de trabajadores en plantilla (cc o RD 488/1998) No a los trabajadores minusválidos
- Duración = entre 6–12 meses, que puede ser modificada por CC sectorial sin que la D máx supere los 3 años ni 4 del cto se concierte con una persona minusválida
- Forma = por escrito y en modelo oficial
- Obligaciones del trabajador
- prestar un W efectivo y recibir F
- las FA o puntualidad a las enseñanzas teóricas se consideran faltas de asistencia
- Obligaciones Empresa

– impartir la F teórica necesaria y conceder al trabajador los permisos necesarios para la F

- tutelar el desarrollo del proceso formativo
- entregar al trabajador cd acabe cto certificado que acredite el seguimiento de ese proceso de F
- Dar al trabajador un W cualificado y adecuado a la finalidad del contrato

FORMACIÓN = el tiempo de F teórica se impartirá fuera del PAT, el lugar quedará fijado en el cto de W. No puede ser inferior al 15 % de la jornada máx prevista en el CC. El tiempo dedicado a la F no es retribuido. Si el Eº incumple sus obligaciones en materia de F será sancionado administrativamente y se presumirá que el cto es por tiempo indefinido.

Respecto a la retribución del trabajador, será la fijada en el CC sin que en su defecto puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo efectiva/ trabajado.

Respecto a la extinción, la causa de fin de cto no da derecho a ninguna indemnización

Cto de W en prácticas

- Objeto = aquel que se concierta entre quienes estuvieran en posesión de título universitario o de FP II o equivalentes dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes
- Duración = 6 meses–2 años, un CC sectorial puede ampliar la D del cto
- Limitaciones
 - que el trabajador esté a posesión del título
 - que el cto se realice en el momento idóneo (4 años, 6 para llos minusválidos)
 - las titulaciones requeridas son las de Diplomados, Licenciados, Ingenieros, Técnicos Superiores....
 - el momento en el que empieza a contar el plazo es cuando acabas los estudios
 - El incumplimiento de los requerimientos de titulación o la celebración del cto fuera de los plazos supone que el cto es indefinido
- Forma = por escrito y en modelo oficial. El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los trabajadores con título medio y 2 meses para los titulados superiores.

El PAT debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, sino el cto se entenderá celebrado por t/indefinido (fraude de ley, iuris et de iure)

- Retribución = contrato individual o CC. No puede ser inferior al 60% durante el primer año y al 75% durante el segundo del \$ fijado en el CC.
- Extinción = no se reconoce derecho a indemnización por fin cto, el Empresario debe expedir un certificado de fin de cto en el que conste la D, los PAT ocupados y las principales tareas realizadas.

Cto de W a domicilio = art 13.1 ET, no dependencia

W en común = art 10.1 ET, el Empresario da faena a varios trabajadores (cto de W), que realizan la misma tarea.

Cto de grupo = art 10.1 ET, hay un cto de W y varios trabajadores

TEMA 14.– EL INGRESO EN LA EMPRESA

I.- La libertad de contratación y sus límites

- Límites en cuanto al número. Cuando un Empresario necesita mano de obra tiene diversas formas de cubrir esa necesidad (ETT, contratar directamente a sus trabajadores o acudir a una contrata de obras y SS) Tiene reconocida por El 38 CE la libertad de contratación en un doble aspecto = decidir si contrata o no la trabajadores y decidir qué trabajador contrata
- Límites en cuanto a la estructura
 - cupos o medidas de reserva = el 17.1 ET prohíbe la discriminación + y - en el empleo con una excepción, admite las discriminaciones + cuando se trata de mejorar la situación de determinados colectivos como minusválidos y mujeres. El 17.2 dice que podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente. El 17.3 subraya que el gobierno podrá regular medidas de reserva, derecho o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo (minusválidos, el art 38.1 de la ley 13/1982 establece la obligación de reservar un % de los PAT de la plantilla para los minusválidos) En teoría, el incumplimiento de esta obligación se considera infracción administrativa muy grave.
 - Programas de fomento del empleo = se estimula o incentiva para que los Empresarios contraten a un grupo o colectivo determinado de trabajadores (bonificaciones, subvenciones....)
- cto indefinido ordinario= cd se contrata a determinados colectivos y cd se transforma un cto temporal en indefinido siempre que se produzca antes del final del 03
- contratación temporal de minusválidos y colectivos de exclusión social
- cto en fomento de la contratación por tiempo indefinido (ley 12/01 de 9 de julio)

Objeto = fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinido y al mismo tiempo facilitar la inserción laboral de colectivos con dificultades de acceso al empleo.

Sujetos = trabajadores desempleados y que pertenezcan a alguno de estos colectivos = jóvenes 16-45 años, mayores de 45, minusválidos, desempleados de larga duración, mujeres que se contraten para prestar servicios en profesiones u oficios en los que la mujer está subrepresentada, trabajadores empleados en la misma Empresa con un contrato temporal vigente o que se celebre antes del final del 03.

Régimen jurídico= Ha de formalizarse por escrito y puede celebrarse a t/comp o a t/parcial. Se presumirá cto indefinido común u ordinario. La indemnización correspondiente a la extinción por causas objetivas (art 52 ET) declarada improcedente por el juez será de 33 días de \$ por año y con un límite máx de 24 mensualidades. No siempre que se hace un cto de fomento de empleo el Empresario recibe subvenciones.

Régimen jurídico de las bonificaciones = los ctos pueden celebrarse a t/c o t/p, deben formalizarse por escrito. Cuando la contratación pueda acogerse a + de un supuesto los beneficiarios no se acumulan. Se excluyen los siguientes supuestos =

- en las RRLL especiales
- en las contrataciones celebradas con los familiares
- familiares de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las Empresas. Se excluyen también las contrataciones realizadas con los trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma Empresa mediante un cto por tiempo indefinido y a los trabajadores que han finalizado una relación indefinida con cualquier Empresa 3 meses antes de la contratación.

Los Empresarios deben reunir los siguientes requisitos:

- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de SS

- No haber incurrido en una infracción grave sancionada por LISOS salvo que haya prescrito
- Se excluyen ñasE que hayab extinguido por despido improcedente o colectivo ctos bonificados por prórrogas anteriores al vigente 12 meses antes de la contratación

II.- La libertad de elección del trabajador y sus limitaciones

Agencias de colocación- El empresario que quiera elegir un trabajador para contratarlo tiene varias posibilidades:

- acudir a un servicio de colocación
- Elegir la Empresa directamente al trabajador que quiere contratar

La Empresa tiene la libertad de contratar o no al trabajador que le envíe la agencia de colocación.

La colocación puede llevarse a cabo a través de servicios públicos gratuitos o a través de agencias de colocación no lucrativas.

Colocación a través del INEM

- trabajadores que busquen empleo, que deseen cambiar de W o los que estén recibiendo prestaciones por desempleo tienen la obligación de inscribirse en las oficinas de empleo cuando hayan de solicitar ocupación
- Los Empresarios deben solicitar trabajadores de las oficinas públicas de empleo en los casos de contrataciones bonificadas o subvencionadas salvo que la norma no lo exija.
- Ofertas de W de la UE
- Los perceptores de prestación por desempleo, aunque deben continuar solicitando su W en el INEM, pueden inscribirse tb en las agencias de colocación sin ánimo de lucro a la oficina de empleo las contrataciones efectuadas, el contenido de los contratos que celebren, las prórrogas de los mismos así como la terminación de los contratos en los que son parte

Si el Empresario incumple estas obligaciones = responsabilidades administrativas con multas.

TEMA 16.- LA DETERMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO= EL TIEMPO DE TRABAJO

- La jornada de trabajo
- Distribución regular de la jornada (semanas de 40 horas) e irregular (más o menos 40 horas siempre que no se supere el promedio anual de 40h/sem).

Condiciones que establece el art 34.2 para una distribución irregular de la jornada =

- que se respeten los períodos mínimos de descanso diario y semanal
- sólo puede establecerse por cc o por acuerdo entre Empresa y trabajadores

Límites de la distribución irregular

- no se pueden realizar mas de 9 horas ordinarias de W efectivo salvo que por CC o por acuerdo se establezca otra distribución del W diario. Si el trabajador es menor podrá hacer como máx 8 horas.
- Deberá respetarse el descanso mín entre jornada y jornada (34.3 ET = 12 horas)
- Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido acumulable por períodos de hasta 14 días que como regla general comprenderá la tarde del sábado, la mañana del lunes y el domingo. La duración del descanso semanal en menores de 18 es de 2 días ininterrumpidos (37.1 ET)

- Jornadas especiales (ampliaciones y reducciones)

El 37.4 ET dice que el gobierno podrá establecer limitaciones y ampliaciones en la ordenación y duración de la jornada de W y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

Respecto a las ampliaciones de jornada, en algunos sectores de actividad (transporte, mar) se puede ampliar hasta 12 horas. Las vacaciones se pueden compensar y acumular

El gobierno tb puede reducir la jornada en atención a las características del PAT y a su peligrosidad, tb por la situación personal del trabajador (el 37.5 ET contempla la posibilidad de solicitar una reducción de la jornada entre 1/3 y 1/2 por cuidado directo de un menor de 6 años, de un minusválido con la correspondiente reducción del \$) También para los que se encargan del cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad que no puede valerse por sí mismo.

El padre o la madre podrán reducir su jornada de W hasta un máx de 2 horas con el descenso proporcional del \$ en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier razón permanece después del parto en el hospital.

Los trabajadores tienen dº por lactancia de un hijo menor de 9 meses a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en 2 fracciones. Este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada en media hora sin pérdida de la retribución.

II.- Horas extraordinarias –Voluntarias (HEV)

– Involuntarias (HEO)

Concepto = 35 ET = horas de trabajo que se realizan por encima de la jornada máx de trabajo efectivo establecida para el trabajador, bien sea la jornada legal o la pactada.

La propuesta de realización de HEV parte de la Empresa y los trabajadores pueden aceptar o no, salvo lo establecido en CC. No pueden realizar HEV los menores de 18, los trabajadores nocturnos, los trabajadores a t/parc (que realizan H complementarias)

Respecto a la retribución, el 35.1 dice que mediante CC o por cto se optará entre abonar las HE (no inferiores a las ordinarias) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto se entenderá que deben ser compensadas dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

- Horas extraordinarias voluntarias (HEV)
- Nº máx de 80 horas/año (art 35.2 ET), no se computan las HE por descanso, sí las que cuyo descanso compensatorio se produzca más allá de los 4 meses. Las HE que excedan de este tope se abonarán con las compensaciones que se hayan previsto y sin perjuicio de la sanción que corresponderá imponer al Empresario (95.4 ET)

Respecto a la voluntariedad o no de las HE, el art 35.4 ET dice que la prestación de las HE será voluntaria para el trabajador salvo que su realización se haya pactado en CC o contrato individual de trabajo (el trabajador estará obligado, de lo contrario habrá efectos disciplinarios)

- Horas extraordinarias obligatorias (HEO)

Art 25.3, las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, carácter forzosos y obligatorio. Fin de proteger a las personas y bienes.

Se retribuyen en dinero o con descanso y no entran dentro del cómputo máx de 80 h/año.

III.- Horario de trabajo. Trabajo nocturno. Trabajo a turnos

- El horario = distribución de los permisos de trabajo y descanso de la jornada laboral indicando el principio y fin de las horas de trabajo = la fijación del horario es competencia del Empresario, limitado por las disposiciones legales y/o convencionales. La modificación debe someterse a un procedimiento especial (41 ET) = modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Puede ser rígido o flexible según se haya pactado (si es flexible la jornada queda dividida en fase de inicio móvil, tronco intermedio y fase final móvil)

Cuando se trate de jornada diaria continuada (+ de 6 horas) el Empresario establecerá un descanso no inferior a 15 minutos (art 34.4 ET) si el trabajador tiene menos de 18 será de 30 minutos cada 4,5 horas.

- Fiestas laborales = tiempo de descanso retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año y 2 serán locales fijadas por el ayuntamiento. El gobierno aprueba el calendario de fiestas laborales (37.2 ET)

Vaciones anuales (38 ET) = todo trabajador tiene derecho como mínimo a 30 días naturales de vacaciones retribuidas con el objeto de recuperar el desgaste debido al trabajo.

Características :

- Es un derecho mínimo que puede ser mejorado por CC o por contrato
- 30 días incluyendo fines de semana y festivos
- no hace falta esperar a que transcurra un año para tener vacaciones (si se trabaja un mes se saca la parte proporcional. Se computan como días trabajados los permisos retribuidos, la IT o maternidad, los días de huelga legal, no se computan las licencias retribuidas concedidas al trabajador antes del servicio militar, excedencias, suspensión empleo y sueldo.....

Garantías=

- Retribución
- Se pagan los complementos salariales excepto los extraordinarios
- Se prohíbe acumular el período de vacaciones de un año a otro
- Prohibido reducir las vacaciones por sanción (58.3 ET)
- Prohibido compensar en metálico las vacaciones
- Sí se permite su compensación cuando acabas el contrato sin haber tenido tus vacaciones
- El calendario se fija en cada Empresa y el trabajador debe conocerlo con una antelación mínima de 2 meses. El incumplimiento de esta obligación da lugar a una indemnización de daños y perjuicios y es una infracción grave (95.4 ET)

Se pueden fraccionar las vacaciones según lo que se convenga. Se fijarán de común acuerdo entre trabajador y Empresario, si no resolverá el juez (38.2 ET)

TEMA 17 .- EL SALARIO (\$)

Concepto = totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores (en dinero o especie) por la prestación profesional de los servicios laborales por contratación ajena (26.1 ET) – deriva la presunción de que todo lo que recibe el trabajador en principio es salario, iuris tantum, si alguna percepción no es \$ el Empresario deberá probarlo.

Salario = +restringido

Retribución = puedes incluir no salario

Se retribuye tiempo de trabajo y períodos de descanso =

- descanso semanal y festivos
- vacaciones anuales
- interrupción de la labor en la jornada continuada (ej = 6 horas seguidas 15 minutos de descanso)
- ausencias justificadas con derecho a retribución (37.3 y 53.2 ET)
- todas las interrupciones del trabajo ajenas a la voluntad del trabajador que deban ser retribuidas porque lo dice la ley, CC o contrato

Percepciones extrasalariales (26.2 ET)

- 1.- Indemnizaciones por gastos que deba realizar el trabajador como consecuencia de su actividad laboral (dinero para equipaje, herramientas, dietas, transporte.....)
- 2.- prestaciones o indemnizaciones de la SS
- 3.- indemnizaciones correspondientes a los traslados, suspensiones o despidos
- 4.- las propinas a veces.

II.- La estructura salarial (26.3 ET)

- Salario base = parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender ninguna otra circunstancia. Se fija en el CC que asigna según los grupos o categorías profesionales, en los contratos individuales y en su defecto será el SMI que fije el gobierno.

¿Pagas extraordinarias? Art 31 ET = complementos salariales, el trabajador tendrá derecho a 2 pagas extra como mínimo, son un derecho del trabajador y se pueden reclamar

Es una obligación del Empresario porque son fechas donde las personas gastan más dinero y disfrutan de sus vacaciones. El número de días que integran las pagas extra es el fijado en CC sin que necesariamente deba ser de 30 días. El devengo de cada paga depende de los servicios prestados a lo largo de la fracción del año inmediatamente anterior a la fecha de cálculo y liquidación de la paga

Artículo 31.2 ET, las gratificaciones extra se pueden pagar en las 12 mensualidades si se pacta en CC.

- Complementos salariales = cantidades que se pueden sumar al SB. Si existen deben venir fijados en CC o en el contrato, atendiendo a circunstancias diferentes de las tenidas en cuenta para fijar el SB.

Artículo 26.3, circunstancias =

- 1.- Relativas a las condiciones personales del trabajador = complementos salariales (antigüedad, 25.1 ET)

Cómputo y cuantía de la antigüedad = salvo que el CC diga otra cosa, éste complemento sólo se aplica a trabajadores fijos, aunque la ley 12/2001 lo ha cambiado (art 15, cuando un determinado derecho o condición de trabajo este atribuido en función de una previa antigüedad del trabajador este derecho deberá ser reconocido a los temporales contratados de manera proporcional y en función del tiempo trabajado)

- Los períodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos no se computan como antigüedad
- Es lícito que a los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial o con jornada reducida se les efectúe

una reducción proporcional de todas y c/u de sus retribuciones, incluida la antigüedad

- Cuando se haya pactado en CC o en contrato que al trabajador se le reconozca como antigüedad el tiempo de servicios prestado en otras Empresas, esta mayor antigüedad no computa a efectos de indemnización por despido improcedente salvo pacto en contrario

2.- Complementos de PAT, previstos en los CC = plus de peligrosidad, plus de nocturnidad, comisiones, recargo por las HE, los que retribuyen la que o calidad del trabajo que se realiza (primas o incentivos a la producción)

3.- Circunstancias relativas a la situación y resultados de la Empresa, cuya finalidad es despertar el interés de los trabajadores por la marcha de la Empresa (participación en bºs)

Salvo pacto en contrario no tienen el carácter de consolidables.

III.- La fijación del \$

- SMI (27.1 ET) = el gobierno fijará previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales + representativas anualmente el SMI teniendo en cuenta lo siguiente = el IPC, la Pme nacional, el A de la participación del trabajo en la economía nacional y la coyuntiva económica general, el criterio de suficiencia, principio de no discriminación = Debe revisarse anticipadamente cada semestre si no se cumplen las previsiones sobre el IPC.
- Los \$ profesionales = fijados en CC, deben tener en cuenta los principios de igualdad y no discriminación – Matices =
 - Es discriminatorio establecer en CC \$ diferentes para trabajadores fijos y eventuales
 - Se presume discriminatorio excluir de las tablas \$ a los trabajadores temporales
 - La fecha de contratación de los trabajadores puede ser motivo para establecer en algunos casos diferencias retributivas (antigüedad)
 - Respecto al SB y los complementos salariales el 28n ET dice que el Empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo \$ sin discriminación por razón de sexo = evitar la discriminación indirecta a través de la clasificación profesional (criterios)

Respecto a la posibilidad de que el trabajador pueda recibir anticipos conviene distinguir los anticipos a cuenta del trabajo realizado (29.1, el trabajador tiene derecho, no se exige alegar ninguna causa para tener derecho al anticipo) y los anticipos a cuenta del trabajo no realizado (el ET no dice nada pero se pueden establecer a través de la neg colectiva)

- Medio de pago. Salario en dinero y especie (26.1)

En ningún caso el \$ en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador. Las modalidades + habituales del \$ en especie son la manutención y alojamiento a cargo de la Empresa.

Respecto al \$ en dinero el 29.4 ET admite que su pago podrá efectuarlo el Empresario en moneda de curso legal, mediante talón y otra modalidad similar.

- Recibo de \$ = debe expresar con claridad y de forma separada las diferentes percepciones del trabajador (naturaleza salarial o no)

El 29.1 ET exige que el pago del \$ se haga documentalmente, la documentación del \$ se realizará mediante la entrega del trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. Debe estar firmado por el propio trabajador y cuando el \$ se ha pagado por transferencia, la orden y el ingreso en la cuenta del trabajador sustituye a la forma de éste.

En principio hay libertad de forma, pero habrá que estar a lo establecido en CC, a los acuerdos entre Empresarios y representantes trabajadores o al modelo oficial aprobado por el M° de trabajo y Asuntos Sociales.

VI.- La protección del salario

Garantías en caso de insolvencia del Empresario

- El \$ como crédito privilegiado (reglas del 32 ET) :
 - los \$ devengados por los últimos 30 días de trabajo gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito aunque su titular sea un acreedor hipotecario o pignoraticio (créditos superprivilegiados) La cuantía no excederá del doble del SMI
 - Los créditos salariales gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito para ser realizadas con cargo a los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad del Empresario = si el Empresario les debe dinero se venderían los bs para que los trabajadores cobraran
 - Los créditos por los \$ no protegidos en los apartados anteriores tendrán la consideración de singularmente privilegiados, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito excepto los créditos con derecho real. El privilegio no alcanza la totalidad del crédito salarial sino la cuantía que resulte de por el triple del SMI por el número de días de \$ adeudado (en el plazo de un año a partir del momento en que debieran percibirse las \$)
- La inembargabilidad salarial = la cuantía que exceda del SMI sólo parcialmente (escala artículo 608 Ley enjuiciamiento civil)
- Fogasa = organismo autónomo dependiente del M° de W y que garantiza en determinadas circunstancias y con determinados límites la percepción por los trabajadores de por lo menos una parte de los \$ e indemnizaciones debidas y no pagadas por los Empresarios) El artículo 33 y RD 505/1985 de 6 marzo establece el régimen jurídico. SE financia con fondos públicos y con las aportaciones de los Empresarios hechas por todos los trabajadores por cuenta ajena.

Responsabilidad del Rogasa

- Subsidiaria = se condiciona a una situación previa de quiebra, suspensión de pagos, concurso de acreedores o insolvencia del Empresario. El Fogasa responde de 2 tipos de prestaciones =

. Salarios = han de estar reconocidos en acto de conciliación o resolución judicial (\$ de tramitación, \$ devengados desde la fecha efectiva del despido hasta la fecha de la sentencia que declara la improcedencia del mismo) Límites =

- El Fogasa no se hace cargo de la totalidad de los \$ adeudados, sino de una cantidad igual al doble del SMI diario por numero de días adeudados, hasta un máximo de 120 días

. Indemnizaciones = las reconocidas a los trabajadores por sentencia o resolución administrativa a causa de despido o extinción de los contratos de acuerdo con los artículos 50, 51, y 52 cET Límites=

- en caso de extinción de los contratos por incumplimiento grave del Empresario (50 ET), el importe de la indemnización se calculará sobre la base de 25 días de \$ por año de servicio con el límite de un año. Para las extinciones contractuales por razones económicas, técnicas, org o de producción el Fogasa sólo abona la indemnización legal de 20 días de \$ por cada año de servicio hasta un máximo anual. Además está limitado el \$ diario que sirve como base para calcular las indemnizaciones, no puede exceder del doble del SMI

El 33.4 ET dice que para el reembolso de las cantidades satisfechas el Fogasa se subraya obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el 32 ET.

- El Fogasa como deudor principal tiene R directa sea cual sea la situación patrimonial de la Empresa en 2 supuestos =
 - Empresas con menos de 25 trabajadores en las que el Fogasa paga el 40% de las indemnizaciones legales en los casos de extinción de contratos por causas económicas, técnicas..... (51 y 52c ET)
 - Extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, el Fogasa abona aquella parte de la indemnización de cuyo pago sea liberado el Empresario por decisión de la autoridad laboral