
CONTRATACIÓN, SALARIO, NÓMINA Y SEGURIDAD SOCIAL



ÍNDICE

MODULO 1.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.- CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CONTRATACIÓN TEMPORAL: HIATOS Y PARADIGMAS.

2.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

2.1.- El Contrato de Obra o Servicio Determinado

2.2.- El Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

2.3.- El Contrato de Interinidad.

2.4.- Disposiciones Comunes a los Contratos Temporales.

3.- LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

3.1.- El Contrato en Prácticas.

3.2.- El Contrato para la Formación

3.3.- Disposiciones Comunes a los Contratos Formativos.

4.- LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.

4.1.- El Contrato a Tiempo Parcial Común u Ordinario.

4.2.- Contrato de Fijos-discontinuos.

4.3.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

5.- EL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

5.1.- Delimitación Institucional y Régimen Regulator.

6.- OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES

6.1.- Pluralidad de Trabajadores. Supuestos.

6.2.- El Trabajo a Domicilio.

EVALUACIÓN.

MODULO 2.- EL TIEMPO DE TRABAJO

1. LA JORNADA DE TRABAJO. SIGNIFICADO GENERAL Y

RÉGIMEN JURÍDICO

2. EL RÉGIMEN DE LA JORNADA ORDINARIA: CRITERIOS

GENERALES

3. REDUCCIONES DE LA JORNADA DERIVADAS DE LA

SITUACIÓN PERSONAL DEL TRABAJADOR.

4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

4.1. Concepto y régimen regulador

4.2. Reglas para la realización y retribución de las horas extraordinarias

4.3. Limitaciones, prohibiciones, y excepciones a la realización de horas extraordinarias

5. EL TRABAJO A TURNOS

5.1. Concepto y régimen regulador

5.2. Elementos del trabajo a turnos, clases y significado

5.3. Limitaciones del régimen de trabajo a turnos

6. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJADORES NOCTURNOS

6.1. Concepto y régimen regulador

6.2. Limitaciones y efectos a la realización del trabajo nocturno

7. INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL

7.1. Interrupciones periódicas: descanso diario, semanal, días festivos y

7.2. Interrupciones no periódicas. Supuestos

EVALUACIÓN

MODULO 3.- EL SALARIO

1. EL SALARIO: FUNCIÓN Y SIGNIFICADO GENERAL

2. CONCEPTO Y FUENTES REGULADORAS

3. CLASES DE SALARIOS Y SISTEMAS SALARIALES

4. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

4.1.- Salario base

4.2.- Complementos salariales: tipología

4.3.- Gratificaciones extraordinarias

5. LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES: SIGNIFICADO Y RÉGIMEN REGULADOR

6. LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO: CRITERIOS GENERALES Y LIMITACIONES

6.1. El salario mínimo interprofesional

6.2. El salario-convenio colectivo

6.3. Otros límites a la fijación del salario

7. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO

7.1.- Tiempo

7.2.- Lugar de pago

7.3.- Medios de pago

7.4.- Forma

8. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL SALARIO

8.1. La protección de los créditos salariales

8.2. El fondo de garantía salarial

EVALUACIÓN

MÓDULO 1.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

PRESENTACIÓN

La duración del contrato y las modalidades de contratación entrañan una de las principales coordenadas de los sistemas de relaciones laborales. Lo es así institucionalmente, habida cuenta de su operatividad como dispositivos sobre los que bascula el desenvolvimiento del contrato de trabajo y de la relación laboral misma, pero su relieve trasciende del terreno teórico para evidenciarse en la esfera social con especial intensidad, no en vano es una temática donde se aprecia claramente los intereses divergentes de empresarios y trabajadores. Mientras estos últimos prefieren entablar relaciones por tiempo indefinido en aras de su estabilidad en el empleo, muchos empleadores inclinan sus preferencias por los contratos temporales o a tiempo parcial para disponer de mayores márgenes de actuación en la ordenación del trabajo. Aparte de facilitar una gestión flexible de los recursos humanos y de la adecuación del factor trabajo a los flujos productivos, es un asunto que a veces evidencia el uso instrumental de las categorías jurídicas con vistas a la disposición de derechos básicos laborales.

Durante los últimos años, la dialéctica contratación temporal / contratación indefinida está sujeta a importantes sinergias y transformaciones. La crisis y adaptación a los modelos productivos emergentes, la destrucción de empleo o las tendencias flexibilizadoras inducidas por la mayor competencia internacional son, entre otros, aspectos con una incidencia muy significativa en la estructura del trabajo hasta ahora imperante. Para mayor abundamiento, muchas de las debilidades enquistadas en los sistemas de relaciones de trabajo inciden en el empleo haciendo del mismo un factor mucho más sensible a las evoluciones del ciclo económico. Lo cual genera una fuerte segmentación estructural entre trabajadores fijos y temporales, problemática a la que, precisamente, responde el legislador mitigando dicha polaridad y propiciando la conversión de empleo temporal en empleo estable.

En los epígrafes sucesivos abordaremos los bloques temáticos que estructuran las modalidades contractuales, con el siguiente orden: contratación indefinida y contratación temporal, contratos temporales, contratos formativos, contratación parcial, así como otras modalidades contractuales.

OBJETIVOS

- Examinar la dialéctica contratación indefinida vs. contratación de duración determinada.
- Delimitar la regulación de las modalidades de contratos de duración determinada (obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, e interinidad).
- Estudiar la tipología de contratos formativos delimitando su régimen jurídico.
- Analizar el perfil institucional del contrato a tiempo parcial, las figuras incluidas en el mismo y sus diferencias con el contrato de trabajo a tiempo completo.
- Analizar el régimen jurídico del contrato fijo-discontinuo y las modalidades de fomento de la contratación indefinida.
- Estudiar el régimen de otras modalidades contractuales (contrato a domicilio, contrato para discapacitados, etc.).
- Reflexionar críticamente sobre las resistencias u obstáculos existentes en nuestro mercado laboral para la contratación estable.

EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1.- CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CONTRATACIÓN TEMPORAL: HIATOS Y PARADIGMAS.

Contratación indefinida y contratación temporal forman una dialécticadicotómica en los sistemas de relaciones laborales. En lo que al nuestro concierne, desde la promulgación del Estatuto hasta hoy la dicotomía contratación indefinida vs. temporal ha venido decantándose progresivamente a favor del segundo componente como instrumento flexibilizador de los mecanismos de entrada y salida del mercado de trabajo. Frente a un patrón otrora construido sobre una regla general -relaciones laborales indefinidas- y una excepción -relaciones temporales-, el art. 15 ET altera esta regla y equipara en un mismo plano a ambas filosofías. Tan es así que, según reza el precepto, el contrato de trabajo puede concertarse "*por tiempo indefinido o por una duración determinada*".

A) El contrato por tiempo indefinido se caracteriza por no tener un término final determinado inicialmente. Las partes no establecen un "dies ad quem" cuando estipulan su régimen, por lo que la duración del contrato y sus efectos jurídicos se prorrogan en el tiempo y sin solución de continuidad. Precisamente, el principio de continuidad de la relación laboral y estabilidad en el empleo se erige en un axioma presente en muchos dispositivos jurídicos, convirtiéndose así en una variable externa del sistema de contratación. Son muy variados los "efectos perversos" de la precariedad laboral, de ahí que el legislador incoe unas previsiones complementarias para garantizar la efectividad de dicho principio, muchas de las cuales consisten en presunciones que decretan el carácter indefinido del contrato cuando concurren determinados presupuestos.

A título ilustrativo, el art. 15 ET exhorta a la negociación colectiva para que los convenios introduzcan requisitos preventivos contra los abusos en la contratación temporal, lo que puede ir, por ejemplo, desde la concreción de porcentajes de contrato temporales en función de los indefinidos hasta fórmulas de conversión automática en fijos. Los trabajadores temporales cuentan con los mismos derechos que los contratados por tiempo indefinido, debiendo informar al empleador a los trabajadores temporales las vacantes de naturaleza indefinida que vayan produciéndose. El art. 49 ET extiende la duración de los contratos hasta la máxima legal cuando no medie denuncia o prórroga expresa, presumiéndose la concertación indefinida si se traspasa la duración máxima del contrato sin mediar dicha denuncia, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. En esta misma línea, el art 15/5 ET instituye una presunción de fijeza a los trabajadores temporales que hayan estado vinculados con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos temporales de duración superior a veinticuatro meses dentro de un período de treinta, lo que como veremos más adelante, y sin obviar las dificultades técnicas

para concretar esta previsión legal, es un exhorto del legislador para que se supriman las discordancias –o perversiones– que adolece el funcionamiento del sistema de contratación.

B) No obstante lo expuesto, y a la espera de una efectividad real de las medidas venideras, lo cierto es que las disposiciones materializadas hasta la fecha no han atajado el uso abusivo de la contratación temporal en España. La precariedad, o dicho en otros términos, la **“cosmovisión de disponibilidad”** que empaña nuestro sistema de contratación, va mucho más allá de un efecto perverso del mercado de trabajo. Las elevadas tasas de temporalidad y las resistencias a su minoración forman incluso una cultura enquistada infraestructuralmente, cuyo trasfondo tampoco oculta fórmulas ineficientes y poco productivas de gestión empresarial. Los empresarios decantan sus preferencias por los “tipos-estrella”, como el contrato eventual y el contrato por obra o servicio, concatenados o no a tiempo parcial, mientras la “ratio” de los indefinidos con respecto a los temporales presenta una desproporción desmedida (uno de cada diez), lo que, pese a las acciones implementadas en sucesivas reformas legislativas, de momento no atajan el hiato existente entre ambas filosofías contractuales.

En efecto, las tasas de temporalidad, junto a la segmentación entre contratos indefinidos y temporales, se convierten en problemas crónicos de nuestro mercado de trabajo. Muy por el contrario, se contraponen dos círculos conectados entre sí, a saber: mercado primario (trabajadores fijos) “versus” *mercado secundario* (trabajadores temporales) que dificulta el trasvase de uno a otro segmento. Y para mayor abundancia, se añade un tercer mercado de inmigrantes y trabajadores irregulares que revierte efectos perjudiciales en la composición de los otros dos ya referidos con el establecimiento a la baja de condiciones laborales y de precariedad añadida. La eufemística *“contratación a la carta”* resulta ser, pues, una metáfora muy elocuente para identificar una densificación desproporcionada de nuestro sistema de contratación merced a una tipología numérica sin parangón en otras experiencias próximas a la nuestra. De este modo, el legislador no deja de implementar políticas que permitan escudar la recurrencia del mercado de trabajo secundario y la circularidad en el mismo, cuyas inercias hacen que muchos colectivos queden “atrapados en la temporalidad”¹.

1 Exp. de Motivos del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Punto II.

2.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Los contratos de duración determinada condensan un paradigma dicotómico de los modelos de contratación en los sistemas de relaciones laborales. De una parte, solventan las exigencias flexibilizadoras de un sistema productivo atomizado y complejo con mayor densidad e interdependencia en sus estructuras laborales básicas, pero al mismo tiempo su uso generalizado genera una problematización que desborda el terreno jurídico e impregna las bases estructurales del tejido social y económico, desde las incertidumbres que dicho estatus produce en los trabajadores temporales, la baja productividad asociada a la precariedad, las rupturas de las trayectorias profesionales y sus efectos descualificadores, o el postergamiento en las edades de emancipación.

Pensemos que los contratos componen un subsistema formado por innumerables piezas institucionales con categorías que se solapan mutuamente unas con otras y efectos sinérgicos que operan sistémicamente a modo de vasos comunicantes, lo cual explica la atención mostrada a este asunto por el legislador laboral, las políticas de empleo y las políticas públicas en general.

En nuestro caso, el régimen de los contratos temporales se irradia a partir de las directrices contenidas en art. 15 ET, ahora bien, la parquedad de sus previsiones unido al hecho de ser categorías sobremanera dinámicas conmina a completar la regulación Estatutaria mediante otros focos normativos. Así, el art. 15 ET es objeto de un desarrollo reglamentario (RD. 2720/98, de 18 de diciembre), mientras otros aspectos institucionales se ultiman dentro del contenido normativo u obligacional de los convenios, sin olvidar el papel que en esta materia desempeña la autonomía individual.

Según comprobaremos, el régimen de la contratación temporal ha sido modificado en numerosas ocasiones por el legislador, es más, gran parte de las reformas acometidas durante los últimos años han encontrado en los mecanismos de "entrada" un eje reincidente en las políticas de empleo incoadas al efecto. En unos casos, las acciones han pretendido atajar el uso abusivo de la temporalidad ya para instituir modalidades a modo de ensayo (p.ej. antiguos contratos de fomento del empleo, de lanzamiento de nueva actividad, o contrato de inserción), o para introducir aclaraciones elaboradas por la jurisprudencia o la doctrina científica con vistas a la corrección de las disfuncionalidades materiales y técnicas de dichos contratos. Aun así, el tratamiento de la contratación temporal no deja de generar interrogantes en el terreno jurídico y en su encaje dentro del marco de las políticas públicas. Veamos su perfil institucional a través de las figuras que integran este apartado: el contrato por obra o servicio, el contrato eventual y el contrato de interinidad.

2.1.- El Contrato de Obra o Servicio Determinado

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos.

Mediante esta figura se concierta la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta (art. 15/1 ET y art. 2 RD. 2720/1998 cit). A estos efectos, los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, inclusive los de empresa, pueden identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal empresarial que puedan ser cubiertos por contratos de esta naturaleza, sin alterar empero dicho marco legal (STS. 26/10/99). De todos modos, nos encontramos dogmáticamente ante un contrato temporal cuya duración se hace depender del vencimiento de un *plazo* -la ejecución de la obra o servicio- no ante un contrato sometido a condición resolutoria, tan es así que el art. 15 ET sujeta el contrato a un límite temporal, aunque su duración concreta sea incierta (STS. 17/6/08).

El contrato ha de formalizarse obligatoriamente por *escrito*, y en su contenido se debe especificar e identificar con suficiente precisión y claridad los siguientes *aspectos*: la obra o el servicio que constituya el objeto del contrato, su duración, y el trabajo a desarrollar (art. 6.2 RD. 2720/1998).

B) Duración y Extinción:

En principio, la duración del contrato se *supedita* funcionalmente al tiempo requerido para la realización de la obra o servicio. Si se fijase una duración o término, éstos tendrán un carácter orientativo (art. 2/2 RD) ya que su vigencia se hace depender de la terminación final de la obra o de la ejecución definitiva del servicio, nunca de la voluntad resolutoria de una de las partes (STS. 18/10/83), que son quienes pactan dicho plazo resolutorio -ora determinado o indeterminado- según las circunstancias de la obra o servicio. Ahora bien, la ley prevé un plazo máximo de duración: *tres años*, ampliables empero hasta doce meses más si así lo prevén los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

El contrato de obra o servicio puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial (art. 5.1 RD). En caso de suspensión contractual basada en alguna de las causas previstas en los arts. 45 y 46 ET, ello no comporta la ampliación del tiempo de duración del contrato, salvo pacto en contrario (art. 7 RD).

La extinción va a ser una variable dependiente de la finalización material del servicio u obra, previa denuncia de las partes. En este caso, y siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia debe notificar su terminación a la otra parte con una antelación mínima de quince días. Si el empresario no cumpliera con lo ordenado, está obligado a indemnizar al trabajador con el salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido (art. 8/3 RD).

No obstante, si el trabajador sigue realizando su prestación más allá de los umbrales máximos temporales, la ley prevé un doble orden de *consecuencias* jurídicas. De una parte, si continúa trabajando una vez ejecutada la obra o servicio y sin mediar además denuncia expresa, el contrato se consideraría prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de dicha prestación (art. 8/2 RD). Del mismo modo, si transcurre el plazo máximo legal de tres años o el máximo convencional antes referido, los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa (art. 15/1/a ET "in fine").

2.2.- El Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos

El contrato eventual se concierta para atender exigencias *circunstanciales* del mercado, *acumulación* de tareas o *exceso de pedidos*, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (art. 15/1/b ET). Se trata de una modalidad pensada para contratar mano de obra cuando se extrema en ciertos períodos la acumulación del trabajo o aumenta el mismo con el incremento de la demanda (p.ej. ventas por navidad). Los convenios colectivos determinarán las actividades donde puedan contratarse trabajadores eventuales, así como los criterios relativos a la adecuación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa (art. 15/2 y art. 3 RD. 2720).

El contrato eventual debe formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o cuando se concierten a tiempo parcial (art. 6/1 RD). En su contenido, debe identificarse con precisión y claridad los siguientes aspectos: causa o circunstancia que justifica la contratación, duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

B) Duración y Extinción.

Como regla general, la duración máxima del contrato eventual es de *seis meses*, encuadrados referencialmente dentro de un período de *doce*, y cuyo cómputo se contabiliza desde el momento en que se produzca la acu-

mulación de tareas o el exceso de pedidos. Sin embargo, esta regla admite un juego de excepciones que permite alterar tales plazos. En primer lugar, los convenios colectivos pueden modificar tanto la duración máxima del contrato como el período dentro del cual puede celebrarse atendiendo al carácter estacional de la actividad. Ahora bien, tales pactos no podrán establecer un período referencial que exceda de 18 meses, ni una duración máxima que supere las 3/4 partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido. Del mismo modo, el contrato puede concertarse por un plazo inferior a la duración máxima -legal o convencional-, en cuyo caso se admite su prórroga mediante acuerdo de las partes, empero ello por una única vez y sin que la duración total pueda exceder de dicho plazo máximo (arts. 3 RD. y 15/1/b ET).

El contrato eventual puede concertarse a *jornada* completa o a tiempo parcial (art. 5/1 RD). En caso de suspensión basada en alguna de las causas previstas en los arts. 45 y 46 ET, ello tampoco comportará la ampliación del tiempo de duración del contrato, salvo pacto en contrario (art. 7 RD).

Por último, y al igual como acontece con la modalidad anterior, una vez finalizado el plazo de vigencia del contrato sin denuncia de las partes, el vínculo eventual se entiende prorrogado por tiempo indefinido, salvo que se demuestre la naturaleza temporal de la prestación (art. 8/2 ET). Con igual salvedad, la presunción de fijeza vuelve a hacerse extensible a algunas situaciones, como por ejemplo, contratos eventuales concertados verbalmente pese a la obligación de formalizarlos por escrito, trabajadores que no son dados de alta en la seguridad social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, y en general las contrataciones realizadas en fraude de ley (art. 9 RD).

2.3.- El Contrato de Interinidad.

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos.

El contrato de interinidad tiene por objeto *sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo*, aunque también puede concertarse para cubrir temporalmente dicho puesto durante la realización de un proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva (art. 15/c ET y art. 4 del RD). Según cabe inferir, esta figura resulta idónea para contratar a trabajadores que sustituyen a quienes necesitan ausentarse por causas justificadas y con derecho a reserva de puesto. Entre los posibles motivos de la sustitución, aparte de los procesos de selección antes referidos, nuestra figura suele operar frente a eventos suspensivos como, por ejemplo, ejercicio de cargo público, privación de libertad, suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, permiso parental, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal etc...

El contrato de interinidad y las posibles prórrogas del mismo debe formalizarse por *escrito*, identificándose los siguientes *aspectos*: primero, la concreción

del trabajador o trabajadores sustituidos así como la causa de la sustitución; en segundo lugar, si el puesto a desempeñar es el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que ocupe el puesto de aquél (sustitución "en cascada"); en su caso, el puesto cuya cobertura definitiva devendrá tras el proceso de selección externa o promoción interna; finalmente, también debe explicitarse la duración del contrato y el trabajo a desarrollar (arts 4/2/a y 6/2 RD).

B) Duración y Extinción.

Como regla general, la duración del contrato de interinidad se hace *depender funcionalmente* del tiempo que subsista la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva, o del tiempo que dure el proceso de selección y promoción hasta la cobertura definitiva de la vacante. Sin embargo, en este último ejemplo la ley prevé un plazo máximo de tres meses para cubrir el puesto, proscribiendo además la celebración de un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima, salvo algunas excepciones para las provisiones de puestos realizadas a través de las administraciones públicas.

El contrato de interinidad debe celebrarse a jornada completa, salvo tres casos tasados donde cabe su concertación a tiempo parcial². La suspensión, a tenor de las causas previstas en los arts. 45 y 46 ET, no lleva aparejada la ampliación de la duración del contrato, salvo pacto en contrario (art. 7 RD). Empero, una vez producida la extinción, si el trabajador continúa prestando sus servicios sin mediar denuncia expresa, el contrato se proroga tácitamente por tiempo indefinido, salvo que se acredite el carácter temporal de la prestación (art. 8/2 RD). Con idéntica salvedad, también se presume concertado por tiempo indefinido si el contrato se formaliza verbalmente, si los trabajadores no son dados de alta en la seguridad social habiendo transcurrido un plazo igual al que legalmente pudo fijarse para el período de prueba, así como las situaciones generadas en fraude de ley (art. 9 y 15/2 y 3 RD).

A tenor de lo expuesto, podemos sintetizar las causas de *extinción* del contrato de interinidad en los siguientes términos: reincorporación del trabajador sustituido, vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, extinción de la causa que motivó la reserva del puesto, y por transcurso de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo (salvando el plazo que resulte aplicable en las selecciones realizadas a través de las administraciones públicas) (arts. 4 RD. 2720/98, y 15/1/c ET).

² Concretamente: a) cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar en iguales características; b) cuando se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que tengan a su cuidado directo algún menor, minusválido o familiar; c) en aquellos otros supuestos en que se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento (art. 5/2 RD -en la redacción conferida por el RD 1251/2001- y art. 37/5 ET)

2.4.- Disposiciones Comunes a los Contratos Temporales.

El régimen jurídico de los contratos temporales se completa con un marco de disposiciones comunes a tales figuras. Algunas de estas particularidades ya han sido adelantadas al examinar cada modalidad, pero conviene recapitular con una síntesis final comparativa. Son aspectos relacionados con la jornada, forma, suspensión o liquidación del contrato, junto a un juego final de presunciones y de previsiones programáticas:

- Respecto de la *jornada*, el contrato para obra o servicio y el eventual pueden celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, mientras que el de interinidad debe celebrarse a jornada completa (salvo algunas excepciones ex art. 5/2 RD. 2720).

- En cuanto a la *forma*, los contratos de obra o servicio y de interinidad tienen que formalizarse siempre por escrito, los eventuales sólo deben cumplimentar dicho requisito cuando su duración exceda de cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

- La *suspensión* de los contratos temporales al amparo de las causas previstas en los arts. 45 y 46 ET no comporta la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

- Al finalizar el contrato, y a excepción del contrato de interinidad, los trabajadores tienen derecho a recibir una *indemnización* de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso en la normativa específica que resulte aplicable (art. 49/1 ET)³.

- La ley instituye un cuadro de *presunciones* para garantizar la observancia de dicho régimen jurídico, y que podemos sistematizar en dos grandes apartados.

El primero integra, a su vez, varios supuestos. Para empezar, debemos traer a colación nuevamente la *presunción de fijeza* prevista para los contratos de duración determinada que no observen las exigencias de formalización escrita. Si se celebraron a tiempo parcial, la falta de forma escrita también determina que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario acreditativa del carácter parcial de los servicios. Igualmente, se permite adquirir la condición de fijos a los

³ Así con todo, y según prevé la Disposición Transitoria 13ª del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, la indemnización por finalización de contrato cuenta con una aplicación gradual conforme a un calendario de plazos, y así: 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre del 2011, 9 días para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre del 2012, y así de forma sucesiva hasta llegar a doce días a partir de 1 de enero de 2015.

trabajadores que no fueron dados de alta en la seguridad social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo demostración de su naturaleza temporal. Por último, la ley presume el carácter indefinido de la contratación cuando dichas modalidades se hubieran celebrado en fraude de ley (arts. 5 a 9 RD. 2720/98, de 18 de diciembre).

La segunda presunción se personifica en la *cláusula de conversión contractual* ya instituida en el 2006 y renovada en la reciente reforma del 2010. En su virtud, y salvando los contratos formativos, relevo e interinidad, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, "con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos" (art. 15/5/3 ET). Como ya adelantamos, con esta previsión el legislador intenta normalizar las discordancias entre la vinculación laboral real y el ropaje jurídico utilizado para formalizar dicha relación. Es conocida la de la temporalidad, en especial bajo el subterfugio de la pivotación fraudulenta de contratos aprovechando los resquicios normativos. Así con todo, y pese a la bonhomía del legislador por introducir estos dispositivos jurídicos, son evidentes las dificultades aplicativas de dicha fórmula. Primero por las imperfecciones técnicas del precepto, más que elocuente, por ejemplo, en la expresión "puesto de trabajo" que hace gala la dicción legal, sin olvidar las dificultades operativas que conllevará la aplicación de dicha fórmula. Bien es cierto que la ley conmina en estos casos al empresario a facilitar por escrito al trabajador un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo en la empresa ex art. 15/9 ET, pero ello no oculta las prácticas elusivas que con probabilidad envuelven la materialización efectiva de la presunción.

- Finalmente, desde una óptica programática conviene resaltar un doble orden de aspectos. Por un lado, la virtualidad del régimen jurídico de los contratos temporales pende especialmente de su aplicación material y de las acciones normativas de desarrollo implementadas al efecto, por ello la norma atribuye un importante margen de intervención a la negociación colectiva, especialmente la de ámbito estatal y sectorial, para la adaptación de dichas modalidades, bien complementando el régimen del Estatuto como incoando acciones aplicativas adyacentes en pro de su virtualidad material⁴. Del mismo modo, los contratos temporales resultan potenciados gracias a un tratamiento específico de su régimen económico fiscal, sobre todo al hilo de su transformación en empleo estable y en contratos indefinidos.

4 Nos referimos, por ejemplo, y respectivamente, al exhorto previsto en la Disposición Adicional 1ª del RDL 10/2010 para que la negociación colectiva estatal adapte el contrato de obra o servicio "mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores", o a la habilitación de la Disposición Adicional 2ª en el Gobierno y el Ministerio de Trabajo para establecer "procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la formación teórica los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores".

3.- LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

Un segundo bloque de modalidades contractuales gira alrededor de la formación en el trabajo, y ello al amparo de dos figuras institucionales: el contrato en prácticas y el contrato para la formación. Ambos comparten una *causalidad análoga*, habida cuenta que su objeto consiste en completar la cualificación profesional y facilitar la inserción de los demandantes de primer empleo, sin embargo se diferencian en el bagaje formativo preexistente y en la funcionalidad contractual del mismo. Según veremos, nos encontramos ante figuras ideadas básicamente para un perfil muy específico de trabajadores: el colectivo de jóvenes. Son conocidos los problemas que enquistan la situación sociolaboral de dicho grupo: desempleo, rotación, precariedad, duración relativamente corta de los contratos, paro de larga duración, falta de experiencia laboral, déficits formativos, falta de información y desconocimiento del mercado laboral, o tiempo de búsqueda de empleo, son parámetros que azotan significativamente el trabajo de dicho colectivo. Tan es así que los conceptos "sobrecualificación", "subempleo", "precarización añadida", "empobrecimiento económico", "milleurismo", "segmentación vs. polarización cualificacional", o "pérdida de los indicadores de rol", forman una batería eidética que desvaloriza la cosmovisión global del joven como fuerza de trabajo y que tamizan el comportamiento del cual son objeto en el mercado laboral. El Estatuto regula el contrato en prácticas y el contrato para la formación en el art. 11 ET, cuyo contenido, imbuido de una prominente dispositividad, ha sido objeto de sucesivas modificaciones legislativas. Las directrices Estatutarias cuentan con un desarrollo reglamentario (RD. 488/1998, de 27 de marzo), además de colacionarse las previsiones establecidas al efecto en los convenios colectivos y las estipulaciones realizables al amparo de la autonomía contractual.

3.1.- El Contrato en Prácticas.

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos.

La delimitación institucional del contrato en prácticas viene dada por un doble orden de elementos: unos tienen una trascendencia institucional de sesgo subjetivo, pues están relacionados con el objeto (título o mecanismo credencial) y el sujeto (perfil tipológico del trabajador titulado), mientras los segundos presentan una vertiente temporal:

En cuanto al ámbito subjetivo, el contrato en prácticas abarca una tipología de perfiles cualificados: se concierne con quienes posean un título universitario, un título de formación profesional de grado medio o superior, títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con la leyes reguladoras del sistema educativo, o un certificado de profesionalidad de conformidad con su normativa especial (LO 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional). Como aclaración, los títulos de grado y máster son considerados como credenciales diferenciadas a

efectos de activar el empleo de este contrato (argum. ex apartado c) del art. 12/1 ET "in fine".)

Respecto del módulo temporal de referencia, el contrato en prácticas debe concertarse dentro de los *cinco años* siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (seis si se concierta con discapacitados). El plazo se computa tras la mentada terminación, no tras la expedición del título, debiendo entregarse al empresario una fotocopia compulsada del mismo o, en su defecto, certificado acreditativo de la terminación de tales enseñanzas (art. 1/4 RD cit).

Asimismo, el contrato debe *formalizarse* obligatoriamente por escrito según modelo oficial, haciendo constar en su contenido los siguientes aspectos: titulación del trabajador, duración del contrato, y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas (art. 3 RD 488/1998).

B) Condiciones de Trabajo.

Los trabajadores en prácticas disponen de un régimen particular de condiciones de trabajo. Algunos aspectos inciden en la relación de funcionalidad que debe mediar entre el título y la aplicación de sus extremos cualificacionales con el trabajo desarrollado y sobre la base de dichas referencias, pero otros aspectos versan sobre los derechos retributivos, además de unas garantías que refuerzan el estatus de iniciación laboral.

En efecto, la norma prevé algunas directrices que refuerzan el estatuto jurídico de los trabajadores en prácticas desde una *vertiente funcionalista* con vistas a evitar, además, el uso incorrecto o fraudulento de dicha figura. Empezaremos por el dispositivo de vinculación estructural, consistente en la adecuación entre el nivel de estudios poseído o formación cursada con el trabajo desempeñado. Según indica la ley, el puesto de trabajo que se ocupe mediante este contrato debe permitir la obtención de una práctica profesional adecuada a la cualificación que infiera el título o el mecanismo credencialista usado al efecto, bien sea de carácter profesional o académico. Además, el legislador consigna un plazo máximo de contratación: *dos años*. Se trata de un umbral de inserción laboral que viene a ser utilizado como rango pro-medio para prohibir la contratación en prácticas basada en la misma titulación o certificado de profesionalidad más allá de ese plazo, ora en la misma empresa o en otra distinta; igual prohibición y plazo máximo se extiende a la contratación en prácticas en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo (art. 11/1/c ET).

Siguiendo esa línea funcional-garantista, la ley también prohíbe la concertación de un contrato en prácticas si deriva de un certificado de profesionalidad obtenido gracias a un contrato de formación celebrado anteriormente con la misma empresa (art. 11/c "in fine"). Por el contrario, se admite la

estipulación de un período de *prueba*. Su duración dependerá, en primer término, de lo que establezca al efecto el convenio colectivo, aunque en su defecto se prevén dos plazos subsidiarios de duración gradual según la cualificación poseída: un mes para los contratados en prácticas que posean un título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y dos meses para los contratados en prácticas que posean un título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 2. Además, si al finalizar el contrato el trabajador continúa en la empresa no cabe concertar un nuevo período de prueba, evitando de ese modo un uso fraudulento de dicha figura en aras de facilitar la extinción del vínculo, todo ello sin perjuicio de computarse las prácticas a efectos de antigüedad (pfo f del art. 11/1 ET).

En relación con los aspectos *salariales*, la ley prevé una regla general y un régimen de excepciones. Como regla general, la retribución de los trabajadores en prácticas será la establecida al efecto en el convenio colectivo. Ahora bien, en defecto de previsión convencional expresa, la ley señala dos indicaciones completivas: durante el primer año, la retribución no puede ser inferior al 60% con respecto del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto u otro equivalente; mientras que durante el segundo año de contrato el porcentaje se eleva al 75% en los mismos términos referenciales y comparativos. De todos modos, la retribución no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (art. 11/1/e ET y art. 2 RD cit).

C) Duración y Extinción.

A modo de regla general, la duración del contrato en prácticas no puede ser inferior a *seis meses* ni exceder de *dos años*. Como excepción a dicha regla, los convenios de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, pueden determinar otra duración alternativa atendiendo a las características del sector y de las prácticas que vayan a ser realizadas (art. 11/1/b ET). Si los contratos se concertan por una duración inferior a la máxima establecida, las partes pueden acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la mentada duración máxima (art. 19 RD 488/1998). Paralelamente, el contrato en prácticas puede concertarse a jornada completa o a tiempo parcial, en cuyo caso el salario se reduce proporcionalmente en función de la jornada pactada (art. 2/2 RD).

El contrato se extingue por expiración del tiempo convenido. Sin embargo, el vínculo se entenderá prorrogado tácitamente como contrato ordinario indefinido si el trabajador continúa prestando sus servicios una vez agotada la duración máxima del contrato sin mediar denuncia expresa, salvo que se demuestre la naturaleza temporal de la prestación (art. 20 RD). En esta misma línea, la *presunción por tiempo indefinido* se hace extensible al contrato en prácticas que no haya sido formalizado por escrito, salvo acreditación de su naturaleza temporal, sanción que también resulta apli-

cable al contrato en prácticas a tiempo parcial, que además se entenderá celebrado a jornada completa (art. 22/1 RD).

Por último, la ley prevé unas obligaciones de *carácter formal* concatenadas estructuralmente a la finalización del vínculo. Así, si el contrato en prácticas tiene una duración superior a un año, es preciso *denunciar* su terminación con una antelación mínima de quince días. Si el empresario incumpliera esta obligación formal, deberá entonces indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente al salario que corresponda a los días en que dicho plazo se haya incumplido (art. 21 RD). Del mismo modo, al terminar el contrato el empresario está obligado a entregar al trabajador un certificado donde conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas (art. 4 RD 488/1998).

3.2.- El Contrato para la Formación

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos.

La delimitación institucional del contrato para la formación también viene dada mediante un doble orden de *elementos* referidos, respectivamente, al objeto de dicho contrato y al perfil subjetivo del mismo:

El *objeto* de dicho contrato persigue la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

En cuanto al *perfil subjetivo*, el contrato para la formación se celebra, por regla general, con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintidós años que, por vía de exclusión con la figura anterior, carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requeridos para formalizar contratos en prácticas. Ahora bien, como excepción a esta regla, el límite máximo de edad (21 años) no resulta aplicable en cuatro casos. El primero es cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios, donde el límite máximo se eleva a veinticuatro años. La segunda excepción tiene un marco cronológico fijado en el 31 de diciembre del 2011, pues hasta esa fecha se permite la realización de contratos para la formación con trabajadores menores de veinticinco años⁵. Las dos últimas excepciones consisten en la contratación de desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo, así como la contratación de discapacitados, en cuyos casos no resulta aplicable ningún límite máximo de edad para facilitar la contratación de ambos perfiles (art. 11/2/a ET "in fine").

5 Disposición Transitoria 7ª del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

El contrato en formación ha de *formalizarse* obligatoriamente por escrito y en modelo oficial, debiendo especificarse en su contenido los siguientes aspectos: el nivel ocupacional o puesto de trabajo para el que se concier ta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, así como el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor en los términos que veremos seguidamente, debiendo explicitarse los cambios que puedan experimentar estos aspectos durante el desarrollo de la relación laboral (art. 11 RD 488/1998).

B) Condiciones de Trabajo.

Los trabajadores con contrato para la formación disponen de unas condiciones particulares, cuyo régimen versan sobre la relación de instrumentalidad formativa del vínculo laboral, los derechos retributivos, junto a unas garantías que refuerzan el estatus de iniciación profesional.

Respecto de las *condiciones funcionales*, la ley parte del presupuesto que los trabajadores acogidos a esta modalidad contractual están obligados a prestar el trabajo efectivo para el cual han sido contratados, luego por esta misma lógica tienen derecho a recibir un tipo específico de formación y de cualificación. Esta dialéctica, que en definitiva se inserta en la causalidad última del contrato, viene reflejada en el dispositivo jurídico que define sus componentes estructurales, los cuales van a diversificarse bajo la combinación de un tiempo de trabajo efectivo junto a otro módulo temporal de formación teórica.

La *formación teórica* ha de tener carácter profesional y debe vincularse a los contenidos de los módulos formativos relacionados con el oficio o puesto de trabajo que se desempeñe. Obviamente, el tiempo que se destine para este fin va a depender de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas previstas en tales módulos de formación, sin embargo la ley prohíbe que pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, jornada máxima legal. La formación teórica puede empero obviarse si el trabajador acredita mediante certificación de la Administración pública competente que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto objeto del contrato. Respetando ese umbral porcentual, los convenios colectivos pueden establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, especificando, en su caso, un régimen de alternancia o concentración con respecto al tiempo de trabajo efectivo. Respecto de su impartición, la formación teórica puede llevarse a cabo de forma presencial o a distancia. En la modalidad *presencial*, caben varias posibilidades: acometerlo la propia empresa si cuenta con aulas, espacios y medios adecuados para ese fin, realizarla en centros de formación creados por las empresas, organizaciones empresariales o sindicales, o por organizaciones empresariales y sindicales mancomunadamente, o efectuarla en centros públicos de formación o centros privados acreditados por las

administraciones laborales o educativas. La formación a *distancia* se dispensa a través de centros debidamente acreditados por las administraciones educativas o laborales, y podrá utilizarse tal modalidad de impartición cuando no existan los establecimientos en el lugar de trabajo antes referidos, cuando en éstos no se impartan cursos de formación adecuados al objeto del contrato, o cuando pueda proporcionarse en horario compatible⁶.

La *formación práctica* se canaliza mediante la realización coetánea de las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En ese caso, las prácticas deben dispensarse bajo la tutela del empresario o de un trabajadortutor que tenga una cualificación o experiencia profesional adecuada. Al objeto de garantizar la eficacia de la instrucción, cada tutor no puede tener más de tres trabajadores en formación, salvo concreción de un número distinto por el convenio colectivo (arts. 11/1 f ET y 8 RD 488/1998).

Las condiciones *retributivas* de los trabajadores en formación penden de lo que establezcan al efecto los convenios colectivos, si bien no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica (art. 11/2/h ET). Conviene apostillar que el régimen retributivo versa sobre el tiempo de trabajo real, no sobre el tiempo de formación teórica, luego en caso de obviarse estos módulos al amparo de las posibilidades que permite la ley (v.gr. acreditación de haberse recibido un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto objeto del contrato) la retribución se incrementa de forma proporcional al tiempo no dedicado a la formación teórica (art. 11/2/e ET)

Para reforzar el estatus profesional de los trabajadores en formación, la ley prevé una serie de *garantías*. Las primeras conectan con la funcionalidad formativa de esta figura, y consiste en la limitación del *número máximo* de contratos que puedan concertarse al amparo de dicha modalidad contractual. Esa limitación -numérica o porcentual- vendrá establecida, en primer término, por la negociación colectiva, y en su defecto mediante las previsiones subsidiarias contempladas reglamentariamente. Así, por ejemplo, según sea el tamaño de la plantilla, los convenios sectoriales pueden indicar un número máximo de contratos en prácticas y los puestos que puedan ser cubiertos mediante dicho concepto. Del mismo modo, los convenios de empresa también pueden establecer el número máximo de contratos a tenor del tamaño de la plantilla, siempre que exista un plan formativo en dicha unidad de contratación. (art. 7/2 RD 488/1998).

6 Si el trabajador no ha finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, entendiéndose no obstante cumplido ese requisito cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Al objeto de evitar prácticas fraudulentas, se prohíbe la posibilidad de *volver a contratar* al trabajador cuando finalice el período máximo de duración del contrato, tanto por la misma empresa como por otra distinta. Tampoco cabe celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa durante un tiempo superior a doce meses (art. 11/2/d ET). Del mismo modo, la ley presume el "*carácter común u ordinario*" del contrato en formación si el empresario incumple en su totalidad las obligaciones correspondientes en materia de formación teórica (art. 11/2/k ET).

C) Duración y Extinción.

La duración del contrato de formación no puede ser inferior a *seis meses* ni exceder de *dos años*. No obstante, los convenios de ámbito sectorial estatal o, en su defecto de ámbito inferior, pueden establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, pero sin rebajar en ningún caso el tope mínimo de seis meses ni exceder de una máxima de tres años (cuatro, empero, en el caso de los discapacitados). Si los contratos se conciertan por una duración inferior a la máxima establecida, las partes pueden acordar hasta dos prórrogas, ahora bien, sin que la duración total del contrato pueda exceder la mentada duración máxima, y sin que la duración de cada prórroga sea inferior a la duración mínima legal de seis meses (art. 19 RD 488/1998).

Cuando el contrato para la formación tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a *notificarlo* a la otra con una antelación mínima de quince días. En caso que el empresario incumpla esta obligación, deberá indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente al salario que corresponda a los días en que dicho plazo se haya incumplido (art. 21 RD).

El contrato para la formación se *extingue* cuando expire el tiempo convenido. Sin embargo, se entiende prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido si el trabajador continúa prestando sus servicios tras agotarse la duración máxima y sin mediar denuncia expresa, salvo que se acredite la naturaleza temporal de la prestación. Con esa misma salvedad, se presume celebrado por tiempo indefinido cuando el contrato no quede formalizado por escrito. Igual presunción de fijeza adquieren los contratados en formación que no hayan sido dados de alta en la seguridad social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba (art. 22/2 RD).

Análogamente, se entiende cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que se ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en cuyo caso la retribución deberá incrementarse proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica. Del mismo modo, la ley permite la sustitución de la formación teórica cuando el trabajador tenga una discapacidad psíquica por otras acciones alternativas previstas en la propia ley (art. 11/2/e ET).

Para *acreditar* el tipo y nivel de formación recibida, la ley consigna un doble orden de previsiones. De un lado, la cualificación o competencia adquirida a través del contrato de formación será objeto de acreditación en los términos previstos por la LO 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional, por lo que, en base a ello, el trabajador puede solicitar de la Administración pública competente la expedición de un certificado de profesionalidad. En esta misma línea, cuando finalice el contrato el empresario está obligado a entregar al trabajador un certificado donde conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.

3.3.- Disposiciones Comunes a los Contratos Formativos.

Finalmente, existen unas disposiciones comunes a los contratos formativos, gran parte de las cuales pretenden reforzar las garantías y el estatuto jurídico de los trabajadores contratados mediante ambas categorías. Algunas de estas particularidades ya han sido examinadas en los dos epígrafes anteriores, pero recapitularemos con una síntesis final y comparativa. Son aspectos relacionados con la continuación de los contratos tras sobrepassarse el plazo máximo de vigencia, garantías de consolidación del vínculo, obligaciones de carácter formal, y actuaciones de signo programático.

- Respecto de la *continuación*, si al término de los contratos en prácticas o para la formación el trabajador sigue prestando sus servicios en la empresa, tal continuidad presume un nivel de inserción que desnaturaliza la posibilidad de estipular un nuevo período de prueba, de ahí que la norma prohíba este extremo computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa. En este mismo orden de ideas, si trabajador continuara prestando sus servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y sin mediar denuncia expresa, la relación se considera prorrogada tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal de la prestación.

- Cuando los contratos en prácticas y para la formación tengan una duración superior a un año, ya vimos que la parte que formule la denuncia debe cumplir unas obligaciones formales *notificando* a la otra parte su terminación con una antelación mínima de quince días, luego en caso de incumplirse ese extremo el empresario debe indemnizar al trabajador con el salario correspondiente a los días en que dicho plazo se hubiese incumplido.

- Respecto del juego de *sanciones y presunciones*, la norma estima la concertación por tiempo indefinido de los contratos en prácticas o para la formación que no observaron la formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. Del mismo modo, la norma sanciona la posibilidad de adquirir la condición de fijos a los trabajadores contratados en prácticas o para la formación que no fueron dados de alta en la seguridad social si

transcurriese un plazo igual al habilitado para el período de prueba, salvo que vuelva a deducirse claramente el carácter temporal de tales vínculos.

- Finalmente, desde una óptica programática conviene reiterar el papel que en esta materia juegan los convenios colectivos para concretar el régimen los contratos formativos, margen que se hace extensible a los poderes gubernativos para incoar procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios el uso de dichos contratos y de sus particularidades aplicativas⁷. Además, los contratos formativos resultan potenciados con bonificaciones en las cuotas empresariales, las cuales se intensifican con su conversión en contratos indefinidos.

4.- LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.

La contratación a tiempo parcial (en adelante CTP) es una categoría multifacética que adquiere un espacio sobremano relevante durante las últimas décadas. Tanto nuestro país como los de nuestro entorno más próximo incoan dispositivos que optimizan la combinación del tiempo de trabajo y de los mecanismos de contratación, aspectos que convergen en la figura que nos ocupa gracias a su centralidad institucional para la reactivación del empleo, la ordenación flexible de los recursos humanos y la reordenación dúctil de la jornada. No obstante, la CTP presenta en nuestro país un panorama muy particular, máxime si se compara su empleo en España con el que es objeto en otros países de nuestro entorno. Bien es verdad que su difusión pende de elementos muy heterogéneos: desde factores sociolaborales relativos al arraigo y familiaridad hacia esta institución, aspectos culturales relacionados con el cambio de las estructuras y estrategias familiares (v.gr reconceptualización del trabajo doméstico, inserción profesional de la mujer, conciliación de la vida familiar y laboral), sin olvidar características de los sistemas de relaciones laborales con incidencia implícita en dicha figura: sistema de contratación, costes salariales, cotizaciones sociales, prestaciones públicas derivadas del trabajo parcial, niveles de empleo y desempleo reinantes etc. Aún así, estamos frente a una categoría en progresión ascendente, de lo cual dan fe las numerosas reformas legislativas que ha sido objeto (rayana la decena) para clarificar su perfil y generalizar su utilización. El Estatuto aborda la CTP en el art. 12 ET, cuyo tratamiento viene construido sobre la base de una modalidad general -el contrato a tiempo parcial común u ordinario- y otras subespecies derivadas: contrato para trabajos fijos periódicos, jubilación parcial y contrato de relevo.

⁷ Es el caso de la habilitación en el Gobierno y el Ministerio de Trabajo prevista por la Disposición Adicional 2ª del RDL 10/2010, de 16 de junio, para el establecimiento de "procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la formación teórica los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores".

4.1.- El Contrato a Tiempo Parcial Común u Ordinario.

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos.

El CTP es una modalidad prestacional que se caracteriza por su realización mediante una *jornada reducida*. Esto conlleva una doble lógica ponderativa y comparativa, es decir, apareja un análisis promedial de la reducción de la jornada y un examen comparativo de los parámetros que "parcializan", por decirlo de algún modo, la naturaleza de dicha categoría jurídica. Según comprobaremos, estas ideas preliminares, que ya nos ponen en antecedentes sobre el carácter de una institución intrínsecamente dúctil, tienen su corolario en la concreción institucional de este contrato. Contamos con un régimen regulador muy abierto y flexible, lo que si bien atribuye al CTP una gran versatilidad, también apareja una problemática recurrente debido a la complejidad caracterizadora de esta figura.

El CTP se regula en el art. 12 ET, cuyo régimen se complementa por los convenios colectivos, conminados aquí a completar las reglas del Estatuto, y por las estipulaciones llevadas a cabo en el contrato individual de trabajo. El párrafo 1º del art. 12 ET establece que el contrato de trabajo se entiende realizado a tiempo parcial cuando se *haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de "un trabajador a tiempo completo comparable"*. Por esta última expresión se entiende referida a un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato a tiempo completo y que realice un trabajo idéntico o similar. Paralelamente, y siguiendo esta misma tónica de concatenaciones normativas, en caso que en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará entonces la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, la jornada máxima legal.

El CTP debe *formalizarse* obligatoriamente por escrito y en modelo oficial. En su contenido debe concretarse el número de horas ordinarias de trabajo al día, semana, mes o año contratadas, así como su distribución subsiguiente, lo que debe interpretarse como "requisitos indispensables" para que el trabajador tenga un conocimiento fehaciente de su estatuto jurídico y de la distribución de las horas de trabajo (STS. Murcia 16/4/98). En caso de eludir estas previsiones, el contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios (art. 12/4/a ET). Del mismo modo, el empresario debe entregar una copia básica del CTP a los representantes de los trabajadores (arts. 8/3 y 64/1.2 ET) y dar de alta al trabajador en la seguridad social al iniciarse sus servicios indicando el porcentaje de la jornada parcial que haya sido acordada.

B) Condiciones de Trabajo.

Las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial combinan un doble haz de principios valorativos. Como regla general, la ley declara que gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo (art. 12/4/d ET), axioma que denominaremos como "*principio de equiparación*". Ahora bien, esto no impide que subsistan diferencias en ciertas materias cuando resulte adecuado al caso y en función del tiempo trabajado, lo cual entraña un criterio opuesto al anterior, denominado como "*principio de proporcionalidad*". Veamos algunas de sus particularidades:

- Para empezar, el trabajador a tiempo parcial tiene derecho a percibir un *salario* proporcional a su jornada de trabajo y acorde a la categoría y tareas realizadas por unidad de tiempo, lo cual es un tratamiento válido y no discriminatorio. Caso de pactarse un período de prueba, resultaría aplicable el previsto con carácter general para el resto de los trabajadores, sin que la jornada parcial conlleve un aumento proporcional de la duración de dicho período probatorio.

- Iguales matizaciones merecen los dispositivos relacionados con el tiempo y la jornada de trabajo. Para empezar, en el trabajo a tiempo parcial la *jornada* diaria puede efectuarse de forma continuada o partida, ahora bien, cuando el CTP conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la que ostentan los trabajadores a tiempo completo, la ley señala que sólo podrá efectuarse una única interrupción de dicha jornada diaria, salvo disposición contraria en convenio colectivo. Respecto de las vacaciones, resulta aplicable el principio de igualdad o equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo, salvo regulación específica mediante convenio colectivo (STSJ Madrid 31/10/04), sin embargo su retribución sí queda afectada por el principio de proporcionalidad a tenor de los días trabajados (STSJ. Com. Valenciana 9/4/02). Iguales apreciaciones pueden argumentarse en relación con los festivos, el descanso semanal y el régimen de permisos, aplicándose el principio de equiparación respecto de la duración de estos descansos frente al principio de proporcionalidad respecto de la retribución de los mismos (STSJ Cataluña 15/4/05).

- Para evitar una extensión temporal inadecuada del contrato, los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor en los términos del art. 35 ET. Ahora bien, la ley sí admite las denominadas "**horas complementarias**" (HC). Estas últimas son las horas que se realizan adicionalmente a las ordinarias pactadas en el contrato. Vista la complejidad que conlleva su establecimiento y control, toda vez que se concatenan a un baremo parcial de referencia, el legislador prevé unas garantías mínimas, las cuales pueden verse ampliadas a través

de su regulación por los convenios colectivos. El régimen de las HC se regula en el párrafo 5º del art. 12 ET, cuyas reglas sintetizamos en los términos siguientes:

El empresario sólo puede exigir la realización de *horas complementarias* cuando así se pacte expresamente con el trabajador, ya en el momento inicial del contrato o posteriormente al mismo, y siempre en contratos indefinidos. Resulta obligatoria la formalización por escrito de las HC según modelo oficial, debiéndose recoger además en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la seguridad social; a tal efecto, se indicará el número de horas que puedan ser requeridas a través de este concepto por el empresario, no debiendo exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato ni tampoco rebasar los límites que contempla la legalidad vigente en materia de jornada y descansos. La distribución y forma de realización de las HC debe atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo aplicable y en el correspondiente pacto; en cualquier caso, el trabajador tiene derecho a conocer el día y hora de realización de dichas HC mediante un preaviso de siete días, salvo disposición expresa en convenio colectivo. Las HC deben retribuirse como ordinarias y computarse a efectos de cotización a la seguridad social. Asimismo, su realización debe respetar en todo caso los límites que en materia de jornada y descansos prevén las normas del Estatuto de los Trabajadores. El pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador mediante preaviso de quince días, una vez transcurrido un año desde su celebración y siempre que concurren determinadas circunstancias: atención de responsabilidades familiares, necesidades formativas, o incompatibilidad horaria con otro contrato a tiempo parcial. Por último, el mentado pacto y sus condiciones de realización pueden supeditarse a otros requisitos complementarios previstos en los convenios colectivos. Ahora bien, en caso de incumplirse tales requisitos convencionales, la negativa del trabajador a realizar las horas complementarias pese a haber sido pactadas no es considerado como un hecho constitutivo de una conducta laboral sancionable.

- Finalmente, la ley permite la *conversión* de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, es más, la prestación de servicios puede efectuarse bajo dos contratos a tiempo parcial y para una misma empresa siempre que obedezcan a causas distintas de temporalidad, ostenten un objeto diferente y no se rebase la jornada máxima legal con la suma de ambos contratos (STS. unif. doctr. 21/3/05). En este plano, la posibles novaciones deben llevarse a cabo de manera voluntaria y sin imposición unilateral por el empleador, además de concurrir ciertas garantías para evitar el uso fraudulento de dicha medida, las cuales se canalizan básicamente mediante derechos de información a nivel individual y colectivo.

4.2.- Contrato de Fijos-discontinuos.

A) Delimitación Institucional y Requisitos Constitutivos.

El contrato indefinido de fijos discontinuos (CFD) se concierta para realizar trabajos que tengan esa forma de materializarse en la práctica y cuya ejecución *no se repite en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa*. Por el contrario, cuando los trabajos discontinuos sí se repiten en fechas ciertas, se aplica entonces el régimen del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido. El legislador encuadra sistemáticamente la figura del fijo discontinuo dentro de los contratos temporales (art. 15/8 ET), sin embargo subyacen discrepancias doctrinales sobre dicha opción normativa, además de ser una categoría compleja en su delimitación práctica y teórica.

En efecto, además de las dificultades intrínsecas que dificultan la delimitación institucional de este contrato, los problemas aumentan cuando las partes encubren deliberada o inconscientemente dicha figura bajo el ropaje de otra modalidad contractual (p.ej. eventual u obra o servicio). La jurisprudencia recurre al indicio de la *reiteración* sucesiva de la necesidad activadora del contrato: si ésta deviene de una manera imprevisible fuera de cualquier ciclo regular, procede el recurso a la contratación temporal; mientras que si la necesidad de trabajo se produce de forma intermitente o cíclica o en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y bajo una cierta homogeneidad, procedería entonces el recurso al fijo-discontinuo (ST 23/10/85). En todo caso, la norma hace un llamamiento a los convenios colectivos, y en particular a los de ámbito sectorial, para que concreten los términos de utilización de esta modalidad contractual (art. 15/8/3)⁸.

El CFD ha de *formalizarse* por escrito y en modelo oficial, especificándose los siguientes aspectos: duración estimada de la actividad, forma y orden del llamamiento previsto en el convenio aplicable, en los términos que analizaremos seguidamente, así como una indicación orientativa de la jornada laboral estimada y de su distribución horaria (art. 15/8/2 ET).

B) El Régimen de Llamamiento.

La particularidad más significativa del CFD estriba en la obligación atribuida al empresario de llamar a los trabajadores en el orden y en la forma

⁸ Por ejemplo, la jurisprudencia ha considerado como fijos discontinuos la llamada para realizar una encuesta que por ley se repite anualmente (STS 5/7/99), el trabajo cuyo ciclo se corresponde con distintas fases de la actividad productiva (STS. 26/5/97), o la contratación cada primavera para asesorar a los contribuyentes en la campaña sobre la renta (STS. 4/5/04). Por el contrario, no se ha estimado como fijo discontinuo la actividad de una profesora preescolar cuyo período de inactividad coincide con las vacaciones del centro (STS. 20/4/05). Sobre su problemática en el seno de la administración y entidades públicas, vid STSJ Cataluña 5/2/08.

que así sea determinada por los convenios colectivos. Con este dispositivo, previsto en el art. 15/8/1 ET, se introduce una garantía para la reactivación del vínculo cuando acontezca de nuevo la necesidad de trabajo al hilo de su reiteración en el tiempo. El llamamiento es, en fin, una manera de objetivar la cobertura de un puesto que se activa y desactiva alternativamente para que el trabajador que lo ocupaba vuelva a cubrirlo en dicha sucesión temporal. Tan es así que si el empresario incumple el llamamiento, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente como si fuera un acto de despido, computándose dicho plazo desde que tuvo conocimiento de la falta de convocatoria (art. 18/8/2 ET), mientras que en caso de no incorporarse tras el mentado llamamiento la relación laboral se presume extinguida por dimisión ex art. 49/1/d ET (STSJ Baleares 26/4/05).

4.3.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación pueden acceder a ella de forma parcial si reúnen los requisitos para causar ese derecho. No obstante, cuando los trabajadores reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación a excepción de la edad, que deberá ser inferior en cinco años como máximo a la exigida con carácter general (60 años), tienen la posibilidad de acceder a la jubilación parcial concertando simultáneamente un contrato de relevo (art. 166 LGSS). Con esta figura se pretende cohonstar la doble problemática que rodea tanto a los trabajadores próximos a la edad de jubilación como la propia de los trabajadores desempleados. El relevo arbitra unos canales de interconexión funcional y jurídica que se insertan en la salida progresiva del mercado laboral de los primeros frente a la inserción correlativa de los trabajadores sin empleo. Las líneas básicas del contrato de relevo se encuentran en el art. 12/6 ET, cuyo contenido, bastante abierto y disperso en su redacción formal, abordaremos desde una doble vertiente delimitadora y analítica:

A) Delimitación Institucional y Elementos Estructurales.

La figura del contrato de relevo parte de dos contratos a tiempo parcial de perfiles singulares cuyos dispositivos convergen empero en un gozne institucional, que no es otro que la jubilación. Por consiguiente, la delimitación institucional de esta categoría se basa en *tres* elementos estructurales:

8 Por ejemplo, la jurisprudencia ha considerado como fijos discontinuos la llamada para realizar una encuesta que por ley se repite anualmente (STS 5/7/99), el trabajo cuyo ciclo se corresponde con distintas fases de la actividad productiva (STS. 26/5/97), o la contratación cada primavera para asesorar a los contribuyentes en la campaña sobre la renta (STS. 4/5/04). Por el contrario, no se ha estimado como fijo discontinuo la actividad de una profesora preescolar cuyo período de inactividad coincide con las vacaciones del centro (STS. 20/4/05). Sobre su problemática en el seno de la administración y entidades públicas, vid STSJ Cataluña 5/2/08.

dos de ellos vienen referidos a los perfiles sobre los que se construye esta institución, representados en las figuras del "trabajador relevado" y del "trabajador relevista", mientras el tercer elemento consiste en el mecanismo de interconexión funcional de ambos dispositivos.

1) El relevo se inserta institucionalmente en un perfil laboral inicial, personificado en un trabajador que reúne las condiciones para obtener una pensión contributiva de *jubilación*, salvo la edad, que como hemos visto puede ser hasta cinco años inferior a los 65. Este trabajador entabla un acuerdo con el empresario que permite proceder a su jubilación parcial y bajo la cobertura de un contrato a tiempo parcial. Por tanto, debe tratarse de un trabajador por cuenta ajena con contrato en vigor, con derecho a disfrutar de una pensión contributiva de jubilación y que concierta por escrito, y según modelo oficial, un contrato a tiempo parcial con reducción de su jornada de trabajo y de salario, reducciones que por imperativo legal han de oscilar entre un 25% y un 75% de sendos componentes (85% si el relevo se concierta a jornada completa y bajo duración indefinida). Paralelamente, y al objeto de compensar dichas reducciones porcentuales, el trabajador recibe la cantidad reconocida por la seguridad social en concepto de jubilación parcial.

2) Como el contrato se configura para trabajadores que no han alcanzado la edad de jubilación, la empresa estipula de forma simultánea un contrato a tiempo parcial con otro trabajador en situación de *desempleo* o que tuviera concertado un contrato de *duración determinada*, todo ello con el objetivo de sustituir la jornada que resulta desocupada por el trabajador jubilado parcialmente. Este segundo contrato, que en puridad constituye el contrato de relevo "stricto sensu", debe formalizarse por escrito y en modelo oficial, haciendo constar las circunstancias personales y profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñarse.

3) El tercer elemento estriba en la "*relación de interdependencia genética*" (STSJ. País Vasco 11/5/04) que se entabla a través de los dispositivos anteriores. Hay que pensar que el sustituto cubrirá el tiempo liberado parcialmente por el trabajador sustituido (según indica la ley, "con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente"), lo cual nos conduce a una novación contractual ulterior que o bien extingue o reconvierte la relación laboral cuando se produzca la jubilación definitiva.

B) Condiciones de Trabajo.

- El contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, si bien la duración de la jornada debe ser igual como mínimo a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido.

Además, el horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o bien simultanearse con él (párrafo c del art. 12/6 ET).

- Respecto de las condiciones funcionales, el trabajador relevista podrá ocupar o bien el mismo puesto ocupado por el trabajador sustituido, o bien otro puesto "similar" (párrafo d). En este sentido, y sin perjuicio de los problemas derivados de la correlación funcional de puestos (v.gr. correspondencia flexible o rigurosa de las respectivas unidades locacionales), la ley concibe dicha "similitud" como un "*desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categorías equivalentes*", lo cual amplía de forma muy notable la operatividad material del relevo⁹.

- La duración del contrato de relevo será ora indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. No obstante, si al acontecer este hecho el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato concertado con el trabajador relevista podrá prorrogarse por períodos anuales mediante acuerdo entre las partes, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado (párrafo b).

5.- EL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

1.- Delimitación Institucional y Régimen Regulador.

El régimen regulador del CFCI ha venido abordándose mediante leyes adyacentes a las normas del Estatuto¹⁰. Comprobaremos que el perfil de dicho contrato participa de tales normas generales, sin embargo cuenta con unas excepciones muy intensas en el tratamiento de algunos dispositivos institucionales. Sintetizaremos las directrices de dicho régimen en *tres puntos*:

1) El primero de ellos ostenta una vertiente **conceptual y caracterizadora**. Y es que institucionalmente, el CFCI se concibe como un contrato por tiempo indefinido, debiendo formalizarse por escrito según modelo oficial.

⁹ La propia jurisprudencia se hace eco de la flexibilidad que hace gala el régimen Estatutario admitiendo la posibilidad de que no se ocupe la misma plaza ocupada por el trabajador relevado (STSJ Madrid 2/2/01), con la paradoja de que si se admite que no sean idénticas las categorías profesionales de referencia también se está reconociendo la posibilidad de que los salarios tampoco tengan una cuantía igual o semejante (STSJ. Cataluña 27/7/05).

¹⁰ Caso de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes del de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

2) El segundo aspecto presenta un carácter *delimitador* pues concreta los perfiles y circunstancias que permiten recurrir a dicha figura. De un lado, la norma identifica una tipología de perfiles sociolaborales, básicamente trabajadores desempleados o empleados con contratos temporales, y asocia cada categoría con una serie de condiciones caracterizadoras, cuya combinación rotulan la cobertura contractual de nuestra figura jurídica. Para ello, la ley incorpora un listado de perfiles con un preterido carácter coyuntural a la espera de evaluar el resultado de estas medidas según las contrataciones que genere dicho dispositivo, tan es así que la norma que evalúe la eficacia de estas medidas en la contratación indefinida analizando su impacto con vistas a futuras acciones correctoras¹¹.

El CFCI se puede pues concertar con trabajadores incluidos dentro de tres **grupos tipológicos**. El primero es el más extenso de todos, y abarca a desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las condiciones siguientes: jóvenes, desde dieciséis a treinta años de edad (ambos inclusivos); exhorta al gobierno mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mayores de cuarenta y cinco años de edad; parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo; desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato estuvieron contratados exclusivamente con un contrato temporal, incluidos los formativos; y desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato se les extinguió un contrato indefinido en una empresa diferente. Los otros dos grupos vienen tipificados bajo un dispositivo temporal de referencia. A diferencia del ejemplo anterior, construido mediante una rotulación nominal de perfiles y rasgos cualificadores, en este caso las contrataciones inciden en trabajadores temporales que reconvierten su situación en un contrato indefinido dentro de unos plazos referenciales, lo que en definitiva infiere una reacción institucional del ordenamiento con vistas a atajar el proceso de devastación del empleo generado desde el 2008 por la crisis económica. Así, el CFCI puede concertarse con trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que, según una combinación de fechas y plazos explicitados normativamente, vean transformado su contrato en otro por tiempo indefinido (art. 3/2 pfs b y c del RDL 10/2010). Por vía negativa, la norma señala algunos supuestos donde no cabe concertar el CFCI. Así, por ejemplo, se prohíbe su empleo a las empresas que durante los seis meses anteriores a la celebración del contrato efectúan extinciones por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo (art. 3/5 RDL 10/2010).

11 El párrafo 6º de la Disposición Adicional 1ª del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo exhorta a la evaluación de esas medidas con vistas al 31 de diciembre del 2012.

3) Finalmente, la mayor particularidad del CFCI estriba en el régimen de **extinción**. Y es que, en efecto, el legislador prevé unas indemnizaciones por despido cuya cuantía es inferior comparativamente respecto del régimen común: 33 días de salario, frente a los 45 días generales. Entre los obstáculos aducidos por las empresas para escudar la contratación estable sobresale el argumento de los costos laborales en general y particularmente los costos por despido, por ello esta figura ve reducida la indemnización general de 45 días para propiciar su uso en aras de la estabilidad en el empleo rompiendo las resistencias empresariales a la contratación de dichos colectivos. Así, si la relación laboral se extingue por causas objetivas ex art. 52 ET y dicho acto es declarado improcedente por el juez o reconocido como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización ex art. 53/5 ET se rebaja a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

6.- OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Las figuras analizadas anteriormente componen las piezas de nuestro sistema de contratación, sin embargo no agotan el elenco de categorías con las que cuenta nuestro ordenamiento para disciplinar los vínculos jurídico-laborales, de hecho disponemos de una tipología de contratos cuya densidad institucional deriva en un escenario profuso, difuso y, por ende, confuso. Para mayor abundamiento, el fenómeno, ya bautizado como modelo de "contratación a la carta", extrema aun más su complejidad con una batería de contratos ideados para cubrir circunstancias o perfiles "ad hoc" (caso de los discapacitados). A continuación nos centraremos en dos categorías que son objeto de un régimen peculiar en el Estatuto: la pluralidad de trabajadores y el trabajo a domicilio.

6.1.- Pluralidad de Trabajadores. Supuestos.

La primera modalidad engloba tres subtipos estructurales: los contratos de trabajo en común, el contrato de grupo, y el contrato de auxiliar asociado. El régimen jurídico de estas figuras se encuentra en el art. 10 ET, y parten de un mismo supuesto fáctico, referido, esto es, a una situación de pluralidad de trabajadores que resultan contratados respecto de un mismo empleador. Las diferencias estriban en el tipo de vínculo jurídico constituido al efecto y en el régimen de responsabilidades derivadas de dichas relaciones.

A) La figura del **Auxiliar Asociado** estriba, más bien, en una habilitación al empresario para que, previa petición del trabajador, pueda éste auxiliarse de otra persona para desempeñar sus cometidos profesionales. El párrafo 3º del art. 10 ET requiere la formalización de un pacto expreso y por escrito, arbitrándose desde estos presupuestos la consecuencia jurídica, a saber: considerar que el empresario del trabajador lo es también del auxiliar o ayudante.

B) El **Trabajo en Común** se concierta entre el empresario y un grupo de trabajadores previamente contratados con aquél. El vínculo institucional preexistente se erige aquí en el dispositivo caracterizador de esa figura, lo cual se pone de relieve en la construcción del art. 10/1 ET, que según reza textualmente habla de "*sus trabajadores*". Dados estos presupuestos, la consecuencia jurídica estriba en considerar que el empresario conserva respecto de cada uno de ellos, individualmente considerados, sus derechos y deberes.

C) El **Contrato de Grupo** es un dispositivo que se concierta entre un empresario y un conjunto de trabajadores (la ley no usa aquí el posesivo "sus", que sí aparece empero en los dos ejemplos anteriores). Ese conjunto abstracto resulta considerado "en su totalidad", sin preexistir vínculos previos individuales con la figura del empleador. El vínculo jurídico se entabla entre el empresario y el grupo en su globalidad, luego consiguientemente el empleador no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen (art. 10/2 ET). Ahora bien, para facilitar la coordinación interna y externa del conjunto como globalidad, la ley instituye la figura del jefe de grupo. Este último ostenta la representación de los componentes que lo integran, por ello va a ser el sujeto responsable de las obligaciones inherentes a dicha representación (v.gr. recepción del salario global y reparto posterior del mismo entre los componentes del grupo).

6.2.- El Trabajo a Domicilio.

El trabajo a domicilio, pese a su polivalencia instrumental, no es empero una figura enraizada ni difundida en nuestro sistema de relaciones laborales. Su utilización suele focalizarse en algunos ámbitos económicos, como por ejemplo el sector textil, aunque las líneas de tendencia auspician un mayor empleo de esta figura gracias a los cambios tecnológicos y la emergencia de nuevas fórmulas de laboralidad que pueden encajar técnicamente dentro de su perfil institucional (v.gr. teletrabajo). El régimen del trabajo a domicilio se encuentra en el art. 13 ET, cuyo tratamiento viene dado desde tres **vertientes**: delimitación conceptual, requisitos constitutivos y condiciones de trabajo:

1) La ley conceptúa esta figura en términos muy abiertos. El párrafo 1º del art. 13 considera esta modalidad como una prestación laboral realizada en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, eso sí, "*sin vigilancia del empresario*". La manera como se desarrollan estas relaciones profesionales, donde subyace una notable flexibilidad operativa, se efectúa sin fiscalización inmediata de las tareas por parte del empleador, de ahí que la norma sujete el contrato a unas reglas particulares, previstas en los párrafos 2 a 5 del art. 13 ET.

2) Respecto de los *requisitos constitutivos*, el contrato a domicilio ha de cumplimentarse por escrito, y además debe acompañarse de un visado

expedido por la oficina de empleo, donde deberá depositarse un ejemplar. En su contenido se indicarán una serie de menciones, entre ellas, y muy especialmente, la concreción del lugar donde se realiza la prestación laboral con vistas a cumplimentar las medidas de seguridad e higiene que así se determinen.

3) Todo empresario que ocupe a trabajadores a domicilio debe poner a su disposición un "*documento de control*" de la actividad laboral que realicen. En él consignarán el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos abonados y, en general, cuantos aspectos de la relación laboral interesen a las partes. El *salario*, cualquiera que sea la forma de su fijación, será igual como mínimo al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Asimismo, los trabajadores a domicilio pueden ejercer los *derechos de representación colectiva* conforme a lo previsto en la legislación vigente, salvo que se trate de un grupo familiar.

MODULO 1.- ACTIVIDADES.

I.- Realice una comparación analítica de las modalidades de contratación existentes en nuestro país conforme a las variables consignadas en el siguiente cuadro: causa, duración, requisitos configurativos y régimen de indemnizaciones. Conforme a dicho cuadro, efectúe un análisis crítico sobre las causas que particularmente hacen de nuestro país un escenario escasamente proclive a la contratación indefinida.

CUADRO N° SISTEMA DE CONTRATACIÓN

(Tipo de Contrato, Causa, Duración, Requisitos y Régimen de indemnizaciones)

TIPO DE CONTRATO	CAUSA	DURACION	REQUISITOS	INDEMNIZACIONES
INDEFINIDO ORDINARIO		Indefinida		-Despido improcedente (45 días de salario por año de servicio) -Despido objetivo (20 días)
FIJO DISCONTINUO	Trabajos que no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad	Indefinida	Indicar la duración estimada de la actividad, jornada laboral aproximada y distribución horaria. -Régimen de llamamiento	-Despido improcedente (45 días) -Despido objetivo (20 días)
FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA	-Conversión contractual y estabilidad en el empleo. -Grupos Vulnerables y colectivos desfavorecidos	Indefinida	No haber realizado despidos reconocidos, improcedentes o colectivos durante los 6 meses anteriores	-33 días por año de servicio
OBRA O SERVICIO	Trabajos con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Ejecución limitada en el tiempo y de duración incierta	-Supeditación funcional a la terminación de la obra o servicio. - Máximo de 3 años, ampliables a 12 meses por convenio	Especificación e identificación, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituye el objeto del contrato	-8 días de salario por año de servicio, que pasarán a 12 gradualmente desde el 201 al 2015.
EVENTUAL	-Coyunturalidad -Atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas y excesos de pedidos, aun	- Máximo de 6 meses dentro de un período de 12, ampliables por convenio	- Identificación con precisión y claridad la causa o circunstancia justificativa del	-8 días de salario por año de servicio, que pasarán a 12 gradualmente desde el 201 al 2015

	tratándose de la actividad normal de la empresa	colectivo.	contrato, y determinación de la duración del mismo. -El convenio fija las actividades para la se puede utilizar este contrato y su volumen sobre el total de la plantilla	
INTERINIDAD	- Interconectividad contractual. - Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, -Cobertura de un puesto mientras dura un proceso de selección	-Tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido -Tiempo del proceso de selección (máx. 3 meses)	-Identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución - Identificar el puesto de trabajo objeto de cobertura en el proceso de selección	Sin indemnización
TIEMPO PARCIAL	Número de horas/día/ semana/mes/año inferior a un trabajador a tiempo completo comparable	Transversalidad	Reducción promedial y referencial del tiempo de trabajo	Según modalidad
RELEVO	- Interconectividad contractual. -Sustitución del trabajador que se jubila parcialmente	Tiempo que falte al trabajador sustituido para jubilarse (con límite máximo de 65 años)	-Trabajador próximo a la jubilación -Trabajador desempleado o con contrato de duración determinada -Reducción de la jornada entre un 30 y un 75%	Lo que determine el convenio
PRÁCTICAS	Obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios y de formación cursados.	-Mínima 6 meses/ Máxima 2 años. Dentro de estos límites, los convenios fijan la duración del contrato.	-Título o Credencialización oficial. -5 años tras la terminación de los estudios.	Sin indemnización
FORMACIÓN	Adquisición de formación teórico y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.	Mínima 6 meses/ Máxima 2 años. Los convenios pueden establecer otras duraciones (máximo 3 años, 4 discapacitados).	-Mayores de 16 y menores de 21 (con excepciones). -Número máximo de contratos y puestos a cubrir fijado en convenio.	Sin indemnización. Percepción de desempleo.

II.- CASO PRÁCTICO

Dña. Paula suscribió el 11 de enero de 2005 un contrato para la formación con D. Fab como dependiente mercantil en zapatería, con duración inicial de seis meses y posteriores prórrogas, hasta que fue cesada por finalización del contrato el 10 de enero de 2007. Su jornada de trabajo era de 39 horas semanales. Paralelamente, una Escuela de Formación Profesional le proporciona un material relativo a «técnicas empresariales» junto a un certificado de formación teórica. En base a estos hechos, Dña Paula acude a nosotros para ejercitar las acciones correspondientes.

Cuestiones:

1.- Identifique el perfil del contrato para la formación al hilo de su régimen jurídico (art. 11.2 ET) y de algunos de sus rasgos institucionales reseñados jurisprudencialmente (colacione un mínimo de tres sentencias). Analice además si los hechos descritos en el relato fáctico desnaturalizan el principio de causalidad que debe regir en los contratos formativos (fundamente su respuesta con suficiente apoyo legal y jurisprudencial).

2.- ¿Puede ser considerado como fraude de ley la manera como se desarrolló la actividad profesional de Dña. Paula? (Identifique dogmáticamente este concepto desde el punto de vista general —Código Civil— y particularmente en lo que concierne a la materia laboral.) ¿Piensa que hace falta una conducta intencionalmente elusiva para configurar los presupuestos fácticos de dicha categoría jurídica? (Fundamente su explicación con suficiente apoyo doctrinal y jurisprudencial.)

3.- Concrete la tipología de efectos y consecuencias jurídicas previstas normativamente cuando se produce un incumplimiento de las obligaciones formativas (razone la respuesta).

* Referencias jurisprudenciales: STS de 31 de mayo de 2007 (unif. doctr.), Rec. 401/06; STS de 16 de enero de 1996, Rec. 693/95.

III.- EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1.- *El principio de causalidad en la contratación:*

- a) Infiere los intereses divergentes entre trabajadores y empresarios.
- b) Es una regla interpretativa, según la cual cada contrato de trabajo debe responder a una causa o finalidad tasadas y descrita por la ley.
- c) Es un criterio de derecho necesario que garantiza al trabajador la estabilidad en el empleo.
- d) Es un principio que distingue la dicotomía entre contratación temporal e indefinida

2. *¿Cuál de estos contratos son de duración determinada?*

- a) El contrato para obra o servicio determinado, el contrato de interinidad y el contrato a domicilio.
- b) El contrato en prácticas y el de formación.
- c) Las modalidades de contrato a tiempo parcial.
- d) El contrato para obra o servicio determinado, el contrato eventual, y el contrato de interinidad.

3. *El contrato que consiste en la prestación de un servicio concreto, con autonomía propia dentro de la empresa, de duración incierta y ejecución limitada en el tiempo, es un contrato:*

- a) Eventual
- b) De interinidad
- c) De servicio determinado
- d) De inserción

4. *El contrato que tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo se denomina:*

- a) De interinidad
- b) De inserción
- c) De servicio
- d) Formación

5. *La concertación del contrato en prácticas se lleva a cabo:*

- a) Para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
- b) Con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
- c) Con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6.- *El contrato para la formación puede celebrarse:*

- a) Con trabajadores mayores de dieciséis y menores dieciocho que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
- b) Con trabajadores mayores de dieciséis que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
- c) Con trabajadores mayores de dieciséis y menores veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
- d) Con cualquier trabajador que carezca de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

7. *¿Qué contratos permiten la fijeza si el trabajador sigue prestando sus servicios al llegar su finalización?*

- a) Interinidad.
- b) Eventual y obra o servicio determinado
- c) Las dos anteriores
- d) Relevo.

Contratación, Salario, Nómina y Seguridad Social

8. *El contrato de prácticas no puede exceder de:*

- a) 6 meses
- b) 1 año
- c) 2 años
- d) 3 años

9. *El contrato de relevo de relevo tiene una duración*

- a) Que se hace depender de la consolidación del contrato por parte del trabajador relevista.
- b) Indefinida.
- c) Igual a la del tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- d) Indefinida o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

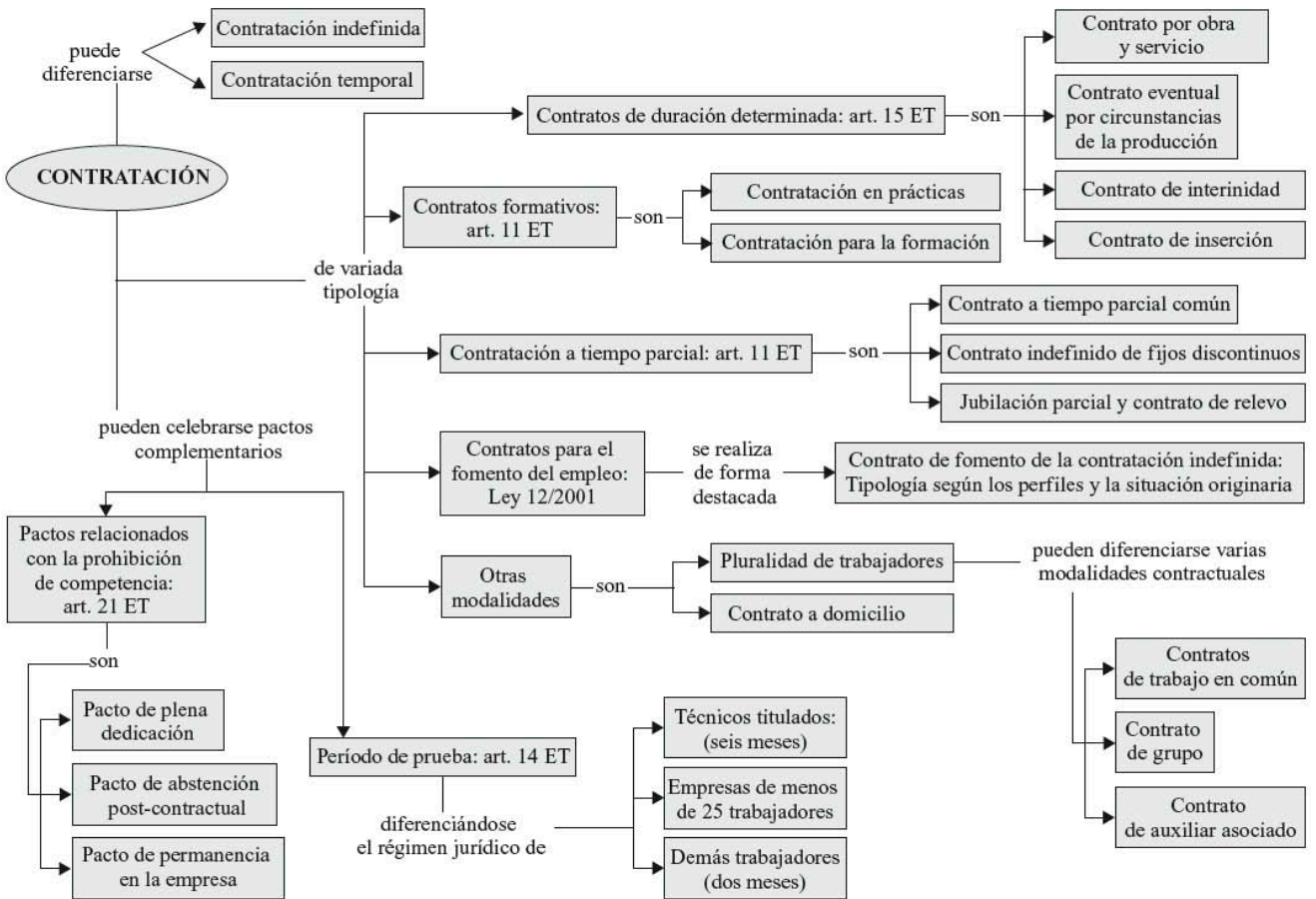
10. *El salario en el contrato a domicilio será:*

- a) El fijado en el contrato de trabajo
- b) El salario Mínimo interprofesional
- c) Igual a un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico
- d) El correspondiente a la obra o servicio determinado

SOLUCIONES:

1. B
2. D
3. C
4. A
5. B
6. C
7. C
8. C
9. D
10. C

IV. Mapa conceptual de modalidades de contratación



MÓDULO 2.- EL TIEMPO DE TRABAJO

PRESENTACIÓN

El contenido de la relación laboral está constituido por una serie de facultades, efectos y obligaciones recíprocos entre los sujetos que componen el contrato de trabajo. Dentro de ese conjunto de obligaciones, adquiere una especial relevancia el encuadramiento temporal de la prestación dentro del marco de unidades de tiempo predeterminadas, así como las interrupciones que de forma esporádica o regular se produzcan a lo largo de su ejecución. El tiempo de trabajo ocupa, en efecto, una *centralidad básica* en los sistemas de relaciones laborales. Además, es uno de los núcleos temáticos que más interés suscita, no sólo institucionalmente como categoría jurídica, sino como aspecto específico dentro del conjunto de estipulaciones que forman el contenido de la prestación contractual. En este Módulo nos ocuparemos de la jornada y el horario de trabajo, el régimen de descansos, permisos e interrupciones periódicas de la prestación.

OBJETIVOS

- Conocer el régimen jurídico de las jornadas de trabajo.
- Diferenciar entre la jornada ordinaria y las jornadas especiales.
- Analizar el régimen jurídico de las horas extraordinarias.
- Señalar algunas especificidades horarias por la singular protección de algunos trabajadores.
- Identificar los descansos del trabajador con las garantías de su recuperación psíquica y física.
- Describir los notas identificativas del régimen jurídico de las vacaciones.

EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1. LA JORNADA DE TRABAJO. SIGNIFICADO GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO

A) La actividad laboral se desarrolla dentro de unos márgenes temporales acotados por dos parámetros básicos: **la jornada** y el **horario de trabajo**. La jornada es el tiempo que el trabajador dedica a la realización de la actividad para la que fue contratado, la cual se computa de forma diaria, semanal o anual. Mientras que el horario es el elemento que distribuye los períodos de actividad y de descanso con indicación de las horas iniciales y finales de trabajo. La jornada concreta, por tanto, el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empresario para desarrollar sus prestaciones laborales. Su fijación tiene como trasfondo una primera vertiente económica, donde se ponderan un doble haz de intereses. De una parte, el tiempo trabajado debe proporcionar un valor añadido y un beneficio adicional para la empresa. De otra, la jornada predetermina el valor de la retribución asegurando a un mismo tiempo al trabajador un nivel mínimo de subsistencia. Consiguientemente, para atemperar ese doble juego de intereses, los respectivos sistemas jurídicos establecen una serie de limitaciones a la duración de la jornada y un elenco de criterios a su ordenación general, lo cual hace de este aspecto un elemento determinativo del débito laboral (art. 1261 CC) y un valor axial de la relación jurídica resultante. Asimismo, la reducción de la jornada es otra de las alternativas que se barajan para incentivar la creación de empleo en una línea de reparto global del trabajo, sin olvidar tendencias que revalorizan el ocio como valor social en sí. La clave quizás radique en la configuración de un marco jurídico que posibilite la máxima eficiencia del proceso productivo pero sin renunciar a esa plataforma básica de mínimos derecho necesario.

B) El **régimen jurídico** del tiempo de trabajo se encuentra en cuatro niveles básicos de regulación: 1) En primer término, debemos partir de las previsiones Constitucionales establecidas en el art. 40.2 CE. Dicho precepto compromete a los poderes públicos a garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. También en este primer nivel suprallegal, hay que colacionar las previsiones contenidas en algunas Directivas Comunitarias referidas expresamente a esta materia. 2) El Estatuto de los Trabajadores aborda esta temática en varios preceptos, aunque sus previsiones básicas se encuentran en los arts. 34 a 38 ET de dicho texto normativo. En este mismo plano, la violación sobre la normativa referente a la jornada constituye una infracción administrativa grave, en los términos establecidos en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (art. 7.5 LISOS). 3) A nivel reglamentario, las previsiones Estatutarias se desarrollan en una disposición específica contenida en el RD. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, la cual contiene una serie de particularidades a tenor de los sectores de actividad

reglamentados. 4) A este marco hay que colacionar el papel de la autonomía negocial, tanto la individual como especialmente los convenios colectivos, los cuales terminan de ultimar las particularidades de la jornada en cada unidad de negociación.

2. EL RÉGIMEN DE LA JORNADA ORDINARIA: CRITERIOS GENERALES

El régimen de la jornada ordinaria resulta aplicable a la generalidad de los trabajadores por cuenta ajena (excluyéndose, no obstante, las jornadas y relaciones laborales especiales, o el contrato de trabajo a domicilio). El Estatuto prevé al respecto unas reglas indicativas, con umbrales máximos y reenvíos a la autonomía negocial para que especifiquen sus previsiones normativas. Estas previsiones, cuyo contenido ha experimentado sustanciales modificaciones para flexibilizar su fijación y distribución, sigue las siguientes **coordenadas**:

1) En primer lugar, la duración de la jornada de trabajo será la *pac-tada* en los convenios colectivos o en el contrato individual de trabajo (art. 34.1 ET), lo cual supone un reenvío a ambas fuentes a la hora de concretar en primer término esta materia.

2) En segundo lugar, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar, como mínimo, *doce horas* de descanso (art. 34.3 ET).

3) Salvando lo que al respecto establezcan los convenios colectivos y las partes contratantes, y respetando en todo caso el umbral de doce horas de descanso interjornadas, la norma establece una doble *duración máxima*, ora semanal: cuarenta horas, y diaria: nueve horas (arts. 34.1, 2 y 3 ET, respectivamente).

4) Ahora bien, los umbrales referidos pueden *flexibilizarse* con las siguientes previsiones. En cuanto al primer umbral, las cuarenta horas semanales se entienden de promedio en cómputo anual, lo que permite su ampliación o minoración siempre que se compensen recíprocamente en base a dicho cómputo promedial. Y respecto del segundo umbral, el límite de las nueve horas diarias opera salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (arts. 34.1, 2 y 3 ET, respectivamente).

5) Ahondando en lo anterior, mediante convenio o acuerdo de empresa se puede establecer una distribución irregular de la jornada o a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos

mínimos de descanso diario (doce horas) y semanal (treinta y seis horas) (art. 34.2 ET).

6) Internamente, la jornada puede estructurarse en base a un *horario rígido o a un horario flexible*. El primero, que es el más generalizado, implica entender que los trabajadores permanecen en sus lugares de trabajo desde la hora inicial prefijada hasta la prevista para su terminación. El segundo, que supone una ruptura del principio de uniformidad del horario, suele subdividir la jornada en tres fases: una inicial (móvil), otra intermedia (común y mayoritaria), y una fase final (igualmente móvil). A tal efecto, se les confiere a los trabajadores un margen flexible de elección para iniciar o abandonar el trabajo entre las respectivas fases móviles, siempre que lo comuniquen a la empresa y al final completen el total de horas contratadas en el cómputo semanal o mensual.

7) Asimismo, la jornada puede ser continuada, partida y en régimen de turnos, según existan o no interrupciones dentro de ella. No hay una distinción normativa expresa entre las dos primeras clases, salvo lo establecido en el art. 34.4 ET, el cual obliga a instituir un período mínimo de descanso de quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas (art. 34.4 ET). Los turnos, como veremos más adelante, supone la implantación de un régimen de trabajo mucho más sofisticado, con una planificación previa en equipos y una prestación de servicios rotatoria en horas diferentes (art. 36.3 ET).

8) El tiempo de trabajo se *computa* de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Anualmente, la empresa ha de elaborar un calendario laboral y exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible dentro de cada centro (arts. 34.5 y 6 ET).

9) Como restricción a las reglas anteriores, se *prohíbe* que los trabajadores menores de dieciocho años realicen más de ocho horas diarias de trabajo efectivo aunque trabajen para varios empleadores, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación (art. 34.3,2).

3. REDUCCIONES DE LA JORNADA DERIVADAS DE LA SITUACIÓN PERSONAL DEL TRABAJADOR

El régimen de la jornada puede verse reducido cuando acontezcan ciertas circunstancias relacionadas con la situación personal del trabajador. Estas circunstancias son las siguientes:

a) *Lactancia*. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tienen derecho a ausentarse una hora del trabajo para realizar dicho cometido, pudiendo dividir ese permiso en dos fracciones. A

voluntad de la mujer afectada, podrá optar por sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La mentada reducción puede disfrutarse indistintamente por la madre o por el padre, pero siempre en caso de que ambos trabajen ex art. 37.4 ET y por cuenta ajena.

b) *Hospitalización después del parto.* En los casos de nacimientos de hijos prematuros que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (permiso retribuido). Asimismo, también tienen derecho a ver reducida la jornada hasta un máximo de dos horas, aunque en este caso con la disminución proporcional del salario correspondiente (art. 37.4 bis ET).

c) *Guarda legal.* Tienen derecho a ver reducida la jornada, aunque en este caso con la disminución proporcional de salario correspondiente entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, primero quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida; y también quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida (art. 37.5 ET).

d) *Formación práctica y adaptación funcional en materia de salud laboral.* El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros. A tal efecto, la norma prevé una reducción de la jornada en la misma proporción que el tiempo invertido en facilitar ese bagaje formativo (arts. 19.4 ET y 19.2 LPRL).

e) *Protección de la maternidad.* El art. 26 LPRL confiere a la mujer una serie de medidas adaptativas del tiempo de trabajo encaminadas a la protección de la maternidad. En esta misma línea, el art. 37.3 ET reconoce el derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

f) *Adaptación del tiempo de trabajo en los casos de violencia de género.* Finalmente, la trabajadora que sea víctima de violencia de género tiene derecho a ver reducida la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a que se efectúe una reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación de horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizada al efecto en la empresa (art. 37.7 ET).

4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

4.1. Concepto y régimen regulador

Según dispone el pfo. 1 del art. 35 ET, tienen la consideración de hora extraordinaria *las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo*. Sin embargo, la duración máxima de la jornada se hace depender de su fijación de acuerdo con lo dispuesto con el artículo anterior, esto es, el art. 34 ET, el cual prevé unas orientaciones bastante flexibles sobre la ordenación y distribución general del tiempo de trabajo. Ello plantea el problema de delimitar en primer término cuál es la duración máxima de la jornada a efectos de la consideración como horas extras del tiempo trabajado de más.

4.2. Reglas para la realización y retribución de las horas extraordinarias

1) El art. 35.4 ET concibe las horas extraordinarias como una decisión de **carácter voluntario**, debiéndose pensar en una iniciativa activada por el empresario seguida de su libre aceptación o dene gación por parte del trabajador. Sin embargo, esta regla (voluntariedad) puede convertirse en excepción (**obligatoriedad**), pudiendo ejecutarse tales horas preceptivamente si así se hubiera pactado en convenio colectivo o en contrato individual.

2) Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se debe optar entre o bien **retribuir** las horas extras, o bien sustituir su abono por **tiempo de descanso equivalente** (art. 35.1 ET). En el primer caso, deberán retribuirse "en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo (art. 35.1 cit), lo que deja en manos de la autonomía negocial la concreción de los módulos de cálculo de la hora extra. En defecto de lo anterior, la ley presume la segunda alternativa, pues indica que en ausencia de pacto se entiende que las horas extraordinarias realizadas "*deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización*" (art. 35.1 "in fine").

3) No obstante lo anterior, el principal problema estriba en la **acreditación material** de las horas extras realizadas. Aparte de la dificultad que encierra su propia delimitación institucional, tal como vimos anteriormente, el problema se acrecienta al incumbir al trabajador la prueba de su realización efectiva, existiendo además una corriente judicial rigurosa que requiere la fijación precisa del número, naturaleza y circunstancias de cada una de ellas. La ley prevé algunas garantías al respecto, estableciendo el art. 35.5 ET que, a efectos de su cómputo, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

4.3. Limitaciones, prohibiciones, y excepciones a la realización de horas extraordinarias

a) Para penalizar el recurso a las horas extras, en esa línea de reparato global de trabajo y de generación de empleo, se imponen determinados **límites** a su realización material. Estos últimos tienen una doble vertiente: cualitativa y cuantitativa:

- Las limitaciones cuantitativas se contienen en el art. 35.2 ET, el cual contempla un tope máximo de horas extras al año: 80. Se trata de una norma de derecho necesario, no pudiendo incrementarse dicho número por convenio colectivo ni por contrato individual de trabajo, sometiéndose empero dicho umbral a algunas particularidades operativas.

b) La realización de horas extras está no obstante condicionada a una serie **prohibiciones** por razones de edad y salud laboral, así como para determinadas modalidades de prestación. 1) La primera se contiene en el art. 6.3 ET, el cual proscribe su realización a los menores de dieciocho años. 2) La segunda se refiere a los trabajadores nocturnos (art. 36.2 ET "in fine), o a aquellos trabajadores expuestos a situaciones de especial riesgo o toxicidad. 3) De la misma forma, el art. 12.4,c ET extiende esta prohibición para los trabajadores a tiempo parcial, con las salvedades establecidas en el art. 35.3 ET, tal como veremos ahora seguidamente.

c) El art. 35.3 ET contempla una **excepción** a la consideración de las horas extraordinarias. Dicho precepto establece que no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el *exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes*, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

5. EL TRABAJO A TURNOS

5.1. Concepto y régimen regulador

El trabajo a turnos es un sistema algo más sofisticado de distribución del tiempo de trabajo que intenta cubrir una franja horaria más amplia que la jornada normal u ordinaria. Consiste en una *distribución de personas o equipos en el seno de la empresa para realizar su actividad laboral con arreglo a un ritmo o cadencia siguiendo un régimen rotatorio sucesivo y predeterminado*. A ello se refiere el art. 36.3 ET, a cuyo tenor: "Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas".

5.2. Elementos del trabajo a turnos, clases y significado

El trabajo a turnos es una forma particular de organización del trabajo, generalmente en empresas de ciertas dimensiones. Los trabajadores se suceden en los mismos puestos laborales con arreglo a un determinado ritmo, estando obligados a prestar sus servicios en turnos de trabajo diferentes. Varios son, pues, sus **elementos configurativos**: 1) Primero, la rotación, entendiéndola como un paso sucesivo y alternativo de varios equipos de trabajadores por horarios y puestos laborales. 2) Segundo, la realización de los turnos bien mediante equipos de personas, o mediante personal contratado específicamente para completarlos (los denominados "corretornos"). 3) Tercero, la instrumentación de mecanismos de conexión entre el trabajador del turno saliente y del entrante (solapamiento de turnos) para permitir un traspaso de información y facilitar el relevo entre ellos. 4) Y en cuarto lugar, la sujeción a un régimen específico de descanso, jornada (menos extensa que la del resto de trabajadores) y remuneración (García Viña).

5.3. Limitaciones del régimen de trabajo a turnos

El régimen jurídico del trabajo a turnos se contiene básicamente en los pfos. 3 a 5 del art. 36.3 ET, donde se recogen una serie de límites de este tipo de trabajo. Esos límites se diseminan en los pfos. 3 a 5 del art. 36 ET, al igual que en su normativa complementaria. Salvo algunos mínimos imperativos, en la mayor parte de los casos son exhortos y recomendaciones abiertas a los criterios empresariales de organización del trabajo para atemperar los perjuicios que generalmente acompañan la realización de esta clase de jornadas:

a) Así, por ejemplo, el art. 36.3,2 ET establece que en las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, la organización del trabajo restante debe tener en cuenta no sólo la rotación de los trabajadores sino, especialmente, que ningún trabajador esté más de dos *semanas consecutivas* en el turno de noche, salvo adscripción voluntaria.

b) De análogo tenor participan los pfos 4 y 5 del art. 36 ET. El primero de ellos vuelve a exhortar a la empresa para que los trabajadores a turnos gocen en todo momento de un nivel de protección en materia de *salud y seguridad* adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa. En esta misma línea, cuando el trabajo se organice "según un cierto ritmo", el pfo. 5 del art. 36 ET exhorta nuevamente a la empresa a tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

c) Las exigencias anteriores deben ser tenidas en cuenta particularmente cuando se determinen los períodos de descanso durante la jornada del trabajo a turnos. A tal efecto, y siempre que así lo requiera la organización del trabajo, el art. 19 RD. 1561/1995 permite la posibilidad de *acumular* por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso previsto en el art. 37.2 ET, o bien separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

d) Para reforzar las posibilidades formativas del trabajador, el art. 23.1,a ET le reconoce un derecho preferente para *elegir turno de trabajo*, "si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional".

6. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJADORES NOCTURNOS

6.1. Concepto y régimen regulador

El trabajo nocturno encuentra tres niveles básicos reguladores. 1) Sus líneas rectoras se encuentran en el art. 36 ET con previsiones referidas específicamente a este régimen de trabajo (en especial, los pfs. 1, 2, y 4 de dicho precepto). 2) Estas reglas se complementan con un elenco de disposiciones de naturaleza suprallegal (p.ej. Directiva 93/104 CE), reglamentaria (v.gr. art. 32 RD 1561/1995), y de alcance preventivo (p.ej. art. 15.d Ley 31/1995, de PRL). 3) Finalmente, el tercer nivel está compuesto por las estipulaciones entabladas al efecto mediante la autonomía negociada, tanto la individual como las indicaciones de los convenios colectivos (p.ej. régimen retributivo).

Respecto del concepto, el art. 36 ET distingue dos cuestiones dentro de esta misma categoría jurídica, diferenciando sendos aspectos materiales (lo que se entiende como trabajo nocturno estrictamente considerado) y subjetivos (qué se entiende por trabajador nocturno). a) La primera de las cuestiones se salda con una presunción normativa de índole temporal-cronológico, considerando como trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1,1 ET). b) Asimismo, para completar lo anterior, se establece una nueva presunción normativa referida al tipo de "trabajador nocturno", entendiendo por este último aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual (art. 36.1,3 ET).

6.2. Limitaciones y efectos a la realización del trabajo nocturno

La realización del trabajo nocturno está supeditado a unos límites debido a los perjuicios y riesgos que para la salud entraña la realización de la actividad laboral bajo dichas condiciones (desfases horarios, etc.). Para ese fin, el art. 36 ET contempla unos condicionamientos a dicho régimen de trabajo, cuya naturaleza difiere según los efectos y consecuencias jurídicas sancionadas.

1) El primer tipo de condicionamientos tienen una vertiente informativa y de control, y consiste en la obligación empresarial de comunicar la realización del trabajo nocturno a la *Autoridad Laboral* (art. 36.1,1 ET "in fine").

2) Como *prohibiciones* explícitas, la norma veta la realización de horas extraordinarias (art. 36.1,2 "in fine"), así como la posibilidad de que los menores de dieciocho años realicen trabajos nocturnos (art. 6 ET).

3) Aparte de la primera prohibición anterior, el art. 36.1,2 ET establece un *tope máximo* de duración de la jornada nocturna, fijada en ocho horas diarias de promedio, aunque en un período de referencia de quince días.

4) El cuarto tipo de condicionamientos tiene una vertiente económica, y consiste en la necesidad de remunerar el trabajo nocturno con una *retribución específica* (art. 36.2 ET). Su previsión y cuantía vendrá determinado por la negociación colectiva, lo que generalmente acontece mediante el denominado "plus de nocturnidad". Dicho complemento, que tiene una naturaleza funcional (vinculado al puesto de trabajo) y no consolidable (art. 26.3 ET "in fine"), se instituye para retribuir no ya la jornada nocturna sino las horas efectivamente trabajadas durante el período considerado legalmente como nocturno.

5) Por último, la norma prevé una serie de condicionamientos de alcance tutelar y *preventivo*. Primeramente, los pfs. 4 y 5 del art. 36 ET exhortan a la empresa para que los trabajadores nocturnos gocen en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores, de la empresa, debiendo tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

7. INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL

El contrato de trabajo puede experimentar interrupciones ante la producción de ciertas circunstancias que afecten su normal desenvolvimiento. Se trata de vicisitudes implícitas al desarrollo de la relación pero que sólo afectan a la prestación laboral manteniéndose, empero, el deber retributivo del empresario. Aparte de este hecho, que diferencia esta categoría de la figura de la suspensión, en el trasfondo subyace la idea de soportar ciertas vicisitudes -imbuidas además de un fuerte componente social- en favor del carácter protector de la legislación y del principio de conservación del negocio jurídico. Tal como veremos, algunos de los ejemplos motivadores de la interrupción responde a circunstancias imprevistas, mientras que otros encuentran una previsión normativa expresa, lo cual permite trazar una distinción elemental dentro de este mismo apartado entre interrupciones periódicas e interrupciones no periódicas.

7.1. Interrupciones periódicas: descanso diario, semanal, días festivos y vacaciones

A) Descanso diario y pausas durante la jornada

El art. 34.3 ET establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben mediar un mínimo de *doce horas*. Ese período se configura normativamente como un mínimo de derecho necesario, salvo que se trate de una actividad integrada dentro de las jornadas especiales de trabajo, las cuales sí podrían establecer otros períodos de descanso entre jornadas, tal como vimos anteriormente.

Por su parte, el art. 34.4 ET reconoce a los trabajadores un período de descanso de duración no inferior a quince minutos cuando la duración de la jornada diaria exceda de seis horas. Esa pausa se considera tiempo de trabajo efectivo siempre que así esté establecido por convenio colectivo o contrato individual.

B) Descanso semanal

El art. 37.1 ET reconoce a los trabajadores el derecho a un descanso mínimo semanal de **día y medio** ininterrumpido, ampliable a dos días en caso de que tengan menos de dieciocho años. Como regla general, el descanso comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Sin embargo, estas directrices pueden encontrar algunas *excepciones*. 1) La primera estriba en su propia distribución, ya que la duración del descanso puede distribuirse acumulándolos por períodos de hasta catorce días. 2) La segunda consiste en la posibilidad de encontrarlos ante un régimen especial de jornada, bien sea en su modalidad ampliada o reducida, debiéndose estar en estos casos al régimen de descanso

alternativo para actividades concretas previsto específicamente en la normativa reguladora (art. 37.1,2 ET). De cualquier modo, tal como dispone el art. 26.1 ET, el descanso semanal debe estar retribuido y considerarse en la determinación global del salario.

C) Días festivos

Las fiestas laborales se asimilan, en cuanto a su obligatoriedad y retribución, al descanso semanal analizado anteriormente. A ellas se refiere el art. 37.2 ET, el cual establece que las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Para concretar el calendario anual de fiestas, existen unas reglas específicas: se parte de un elenco predeterminado de fiestas, a las que se confiere la consideración de derecho necesario, pero su concreción definitiva se ultima mediante una distribución de competencias articulada en tres niveles básicos: Estatal, Autonómico y Local.

D) El Régimen de Vacaciones

Junto a los descansos y licencias anteriores, los trabajadores tienen derecho a disfrutar anualmente de un período de vacaciones retribuidas. Se trata de un período de descanso instituido como conquista social en los respectivos ordenamientos laborales para facilitar la recuperación psíquico-física de los trabajadores. Sin embargo, una cosa es el reconocimiento del mentado derecho y otra el disfrute material del mismo. Tal como veremos, la simplicidad que aparentemente rodea esta prerrogativa se desdice de inmediato debido a las innumerables cuestiones que suscita esta materia, que no son sólo técnico-normativas, sino ahondadas al trasluz de su significado recuperador y de su trascendencia psico-social. Veamos, consiguientemente, su normativa reguladora y las directrices del régimen jurídico al hilo de su concreción material:

a) Normativa reguladora

La normativa de las vacaciones descansa en tres niveles básicos reguladores. 1) El primero de ellos tiene un encaje supralegal, y está compuesto por las indicaciones Constitucionales referidas expresamente a este punto en el art. 40.2 CE ("los poderes públicos fomentarán...las vacaciones periódicas retribuidas..."), además de su concreción en normas internacionales (Convenios nº 101 y 132 de la OIT, sobre vacaciones pagadas en la agricultura y a los trabajadores asalariados, respectivamente). 2) El régimen sustantivo de las vacaciones se encuentra en el art. 38 ET, reservándose asimismo un cauce procedimental específico para sustanciar las controversias que puedan surgir al materializar dicho derecho (arts. 125 y 126 LPL). 3) Finalmente, el tercer nivel tiene un origen convencional, y se ultima en los convenios colectivos junto a las estipulaciones concretadas al efecto en el contrato individual de trabajo.

b) Caracterización y duración de las vacaciones

El art. 38.1 ET establece lo siguiente: "*El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual*", apostillando que: "*En ningún caso la duración será inferior a treinta **días naturales***". Nos encontramos ante directrices que responden a una doble finalidad: primero caracterizan la naturaleza de dicho derecho, además de fijar unas reglas básicas sobre su duración y fijación última. Veamos, separadamente, las diferentes cuestiones contenidas en dicha fórmula.

- La primera estriba en encontrarnos ante un mínimo de *derecho necesario*. Los términos como se expresa el Estatuto son bastante elocuentes ("En ningún caso..."), explicitando un plazo de treinta días naturales como período mínimo de disfrute.

Lo cual quiere decir que, de un lado, los treinta días pueden ampliarse si así lo establecen las fuentes del art. 38.1 ET (convenios colectivos o contrato individual de trabajo), y, de otro lado, que no es posible minorar dicho plazo debido a su consideración como derecho irrenunciable.

- Los treinta días se computan sobre un módulo anual de referencia (El período de vacaciones anuales...). Se trata de un derecho que se devenga por cada jornada trabajada, por lo que, en principio, las vacaciones podrán disfrutarse *proporcionalmente* sin esperar el transcurso definitivo del año, de ahí que su disfrute no sea completo mientras no transcurran los doce meses de servicio efectivo.

- En tercer lugar, nos encontramos ante un período de descanso *retribuido*, lo cual plantea algunos problemas relacionados con su cuantificación y con el momento en que deben ser abonadas. Ello se completa, empero, con la prohibición de sustituir las vacaciones con una compensación económica (no sustituible por compensación económica, tal cual reza el art. 38.1 ET).

c) Establecimiento y disfrute de las vacaciones

El establecimiento y disfrute de las vacaciones se recogen en el pfo 2º del art. 38 ET. Dicho precepto establece que: "*El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones*" (arts. 37.1 y 2, y 38 ET). Ahora bien, si las partes no llegan a un acuerdo sobre el período de disfrute de las vacaciones, el art. 38.2 ET atribuye a la jurisdicción competente su establecimiento definitivo.

En cualquier caso, y para clarificar lo anterior, el pfo. 3 del art. 38 ET obliga a la empresa a establecer un **calendario oficial** de vacaciones. Dicho calendario debe ser publicado para el conocimiento del personal, teniendo derecho el trabajador a conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (art. 38.3 ET "in fine").

7.2. Interrupciones no periódicas. Supuestos

Frente a las interrupciones anteriores, configuradas como permisos de carácter periódico, la prestación laboral también puede interrumpirse ante la producción de ciertas circunstancias previstas normativamente pero de acontecimiento último contingente. En sí, se trata de permisos retribuidos que autorizan a faltar al trabajo durante el tiempo y por los motivos contemplados al efecto por la ley laboral.

Las situaciones concretas que justifican la interrupción tienen la consideración de mínimos de derecho necesario, lo cual supone un reenvío al contrato individual, y especialmente a los convenios colectivos, ya para concretar la forma como pueden ser disfrutados y para mejorar, en su caso, su tratamiento, bien sea mediante la ampliación de los plazos legales o mediante la institucionalización de otros motivos de permiso (p.ej. días de asuntos propios, permisos sin sueldo, asistencia a consulta médica de la seguridad social, etc.).

El régimen jurídico de las interrupciones no periódicas se contiene básicamente en el art. 37.3 ET, aunque, como hemos dicho, tal regulación se completa con las previsiones establecidas en las normas sectoriales y convenios colectivos. Dicho precepto enumera un elenco de motivos, atribuyendo al respecto un período de permiso más o menos tasado en su extensión temporal.

Ese listado de causas puede estructurarse de la siguiente forma:

1) Circunstancias Familiares.

En primer lugar, el trabajador puede disfrutar de una serie de permisos vinculados a circunstancias de orden familiar. Su tipología y duración es la siguiente:

- Por razón de matrimonio: los trabajadores tienen derecho a quince días naturales de permiso (art. 37.3,a), los cuales se disfrutarán generalmente tras la realización de las nupcias, salvo pacto en contrario.
- Por nacimiento de hijo (nacido de matrimonio o fuera de matrimonio, tal como dispone el art. 2 Conv. OIT nº 103), así como el fallecimiento, acci-

dente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días de permiso, ampliables a cuatro cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento (art. 37.3,b).

- Realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto: tiempo indispensable para ello (art. 37.3,f).

- Finalmente, tal como vimos, hay que traer a colación el derecho de la mujer a adaptar su jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses, para lo cual puede ausentarse una hora del trabajo (art. 37.4 ET), así como el derecho de ambos padres a ausentarse una hora del trabajo (permiso retribuido) o a reducir la jornada hasta dos horas (con reducción proporcional del salario) en los casos de nacimientos de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados (art. 37.4 bis ET).

2) Cumplimiento de deberes públicos.

Cuando se trate del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el derecho de sufragio activo, el art. 37.3,d ET confiere el derecho a disfrutar "*el tiempo indispensable*" para ello. La extensión temporal del permiso se reenvía a las circunstancias concurrentes de cada caso, salvo que una norma legal o convencional establezca un período determinado (p.ej cuatro horas libres, como mínimo, en caso de elecciones, según prevé la LO 5/1985).

3) Cumplimiento de Funciones Sindicales o de Representación del Personal.

El art. 37.3,e ET reconoce el derecho a disfrutar permisos para realizar funciones sindicales o de representación de personal, remitiéndose al efecto a los términos establecidos en normas legales (v.gr. LET, LOLS) o convencionales.

4) Movilidad Geográfica.

En caso de movilidad geográfica ex-art. 40 ET, el Estatuto confiere a los trabajadores afectados una serie de permisos según se trate de un traslado definitivo o de un desplazamiento temporal. En caso de traslado del domicilio habitual, el art. 37.3,c ET reconoce un día de permiso retribuido, cuya duración podrá ampliarse convencionalmente. Y en caso de desplazamientos que excedan de tres meses de duración, el art. 40.4,2 ET reconoce a los trabajadores afectados un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen, sin computar en esos cuatro días el tiempo de viaje consumido al efectuarse el trayecto.

5) Búsqueda de Empleo.

El art. 53.2 ET confiere al trabajador el derecho a una licencia retribuida de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo en caso de que la empresa decida extinguir su contrato por circunstancias objetivas, el cual podrá ser disfrutado dentro del plazo de preaviso de treinta días computados desde la entrega de la comunicación al trabajador hasta la extinción definitiva.

6) Licencia para Estudios y Actividades Formativas.

Finalmente, y como observamos anteriormente, el art. 23 ET reconoce una serie de derechos para facilitar la promoción y formación de los trabajadores. Estos últimos tienen derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, disfrutando igualmente de preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, siempre que en ambos casos se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (art. 23.1,a ET). En esta misma línea, también se reconoce el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, así como la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto (art. 23.1,b ET).

MODULO 2: ACTIVIDADES

I.- CASOS PRÁCTICOS

CASO Nº 1: Horas extraordinarias

Dña. Bárbara, mayor de edad, viene trabajando para la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía desde el 1 de octubre de 1979, prestando sus servicios como personal laboral, en la categoría de DUE, en la Residencia de Mayores, sita en el Hotel Satélite Park de la localidad de Aguadulce, desde el día 1 de enero de 2000 hasta el 18 de julio del mismo año, pasando desde el día siguiente (19 de julio de 2000) a la Avenida de Cabo de Gata n.º 295 de la ciudad de Almería.

Dña. Bárbara realiza una jornada en régimen de turnos y de forma irregular en cómputo mensual, por lo que las cuatro semanas del mes se ejecutan de la siguiente forma: una semana la trabaja en turno de mañana (de lunes a viernes), otra semana en turno de tarde (de lunes a viernes), otra semana en turno de fin de semana (descansando dos días entre semana) y la cuarta semana en turno de noche (de lunes a domingo) en rotación con el personal del departamento.

Por razones de transporte de los trabajadores desde Almería hasta Aguadulce, y con motivo del traslado temporal de la Residencia de Mayores a esta localidad, se pactó entre trabajadores y empresa computar como trabajo efectivo otros 30 minutos de tal forma que tanto el turno de mañana como el de tarde tendría una jornada de 7 horas 30 minutos y el turno de noche una jornada de 10 horas 30 minutos.

Dña. Bárbara trabajó, durante el año 2000, 44 días en turno de noche (de 22 h a 8 h), realizando 440 horas y 134 jornadas en turno de mañana y tarde lo que hace 938 horas, o lo que es lo mismo, trabajó 178 días realizando 1.378 horas, además de 88 horas por desplazamiento, lo que hace un total de 1.466 horas.

El V Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía establece una jornada laboral máxima para los trabajadores que realizan la jornada de trabajo en régimen de turnos de 1.489 horas anuales.

Con fecha de 30 de enero de 2001, Dña. Bárbara interpone demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Almería en reclamación sobre contrato de trabajo contra la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía. Manifiesta que ha realizado durante el año 2000 un total de 80 horas extraordinarias y solicita que se le compensen con 160 horas de descanso o que le sean abonadas por tal concepto la cantidad de 381.280 pesetas (2.291,54 euros) a razón de 4.766 pesetas (28,64 euros) por hora extra realizada.

Cuestiones:

- 1.- ¿Considera viable la pretensión que sostiene Dña. Bárbara? (Razone la respuesta)
- 2.- Exponga los argumentos jurídicos que ayudarían a la trabajadora a defender su acción.

* Referencias jurisprudenciales: STSJ de Andalucía (Granada) de 18 de junio de 2003 (Ar. 984).

CASO Nº 2: Trabajo a turnos y régimen de descanso

La empresa A tiene establecido un régimen de trabajo a turno de seis días a la semana en sus diferentes centros del territorio nacional. Su personal descansa un día (generalmente el domingo) y la mañana siguiente (lunes), o bien la tarde anterior (sábado), salvo la excepción del cómputo bisemanal. A efectos del descanso semanal, los trabajadores consideran que la empresa estaba limitando su derecho al disfrute de día y medio ininterrumpido reconocido en el Estatuto ya que se computa como medio día las tardes o mañanas de días laborales ordinarios en los que realizaban su jornada de trabajo. Para ello plantean un conflicto colectivo solicitando que, en aplicación e interpretación del convenio de Grandes Almacenes, se declare el derecho a un descanso semanal de día y medio, real y efectivo, ora por períodos bisemanales (dos días completos una semana y un día completo la semana siguiente y así de forma sucesiva), ora con el disfrute íntegro de sus descansos diario (12 horas) y semanal (día y medio) sin que tales descansos lleguen a confundirse o solaparse.

Cuestiones:

- 1.- Identifique las diferentes categorías jurídicas implicadas en el relato fáctico e intégrealas en su regulación normativa.
- 2.- Reflexione sobre la manera de realizar el cómputo de la jornada de trabajo en el caso en cuestión y en otros conexos.
- 3.- ¿Qué consecuencias conlleva la incoación de un conflicto colectivo y qué resultado podrá inferirse tras incoar dicha pretensión?

* Referencias jurisprudenciales: STS de 25 de septiembre de 2008, Rec. 109/07

II.- EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN.

1. El tiempo que el trabajador dedica a la realización de la actividad para la que fue contratado y que se computa de forma diaria, semanal o anual es:

- a) El horario
- b) El servicio prestado
- c) El tiempo de trabajo
- d) La jornada

2. ¿Cuál es la duración de la jornada de trabajo?

- a) La pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- b) Cuarenta horas semanales como máximo.
- c) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio.
- d) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. El descanso diario inter-jornada consagrado Estatutariamente es de:

- a) Doce horas.
- b) Un mínimo de doce horas.
- c) Un máximo de doce horas.
- d) Un máximo de doce horas de promedio en cómputo anual.

4. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario no puede ser superior a:

- a) Ocho horas.
- b) Nueve horas.
- c) Nueve horas, salvo que mediante convenio o acuerdo entre la empresa y los representantes se establezca otra distribución del tiempo de trabajo.
- d) Ni superior a nueve horas ni inferior a ocho horas.

5. ¿Qué horario confiere a los trabajadores un margen de flexibilidad de elección para iniciar o abandonar el trabajo:

- a) El horario continuado
- b) El horario flexible
- c) El horario móvil
- d) El horario rígido

6. La realización de horas extraordinarias tiene el límite de:

- a) 20 horas mensuales
- b) 80 horas anuales
- c) 2 horas diarias
- d) 100 horas anuales

7. Se considera como trabajo nocturno el realizado:

- a) Entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana
- b) Entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana
- c) Entre las 12 de la noche y las 8 de la mañana
- d) Entre las 9 de la noche y las 9 de la mañana

8. ¿Cuál es el tiempo de descanso mínimo semanal para los menores de dieciocho años?

- a) Un día y medio ininterrumpido.
- b) Dos días ininterrumpidos.
- c) Tres días fraccionados.
- d) Dos días y medio.

9. ¿Quién fija el período en el que han de disfrutarse las vacaciones?

- a) El empresario.
- b) El trabajador.
- c) El empresario y el trabajador de común acuerdo.
- d) El empresario y el trabajador de común acuerdo, de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual.

Contratación, Salario, Nómina y Seguridad Social

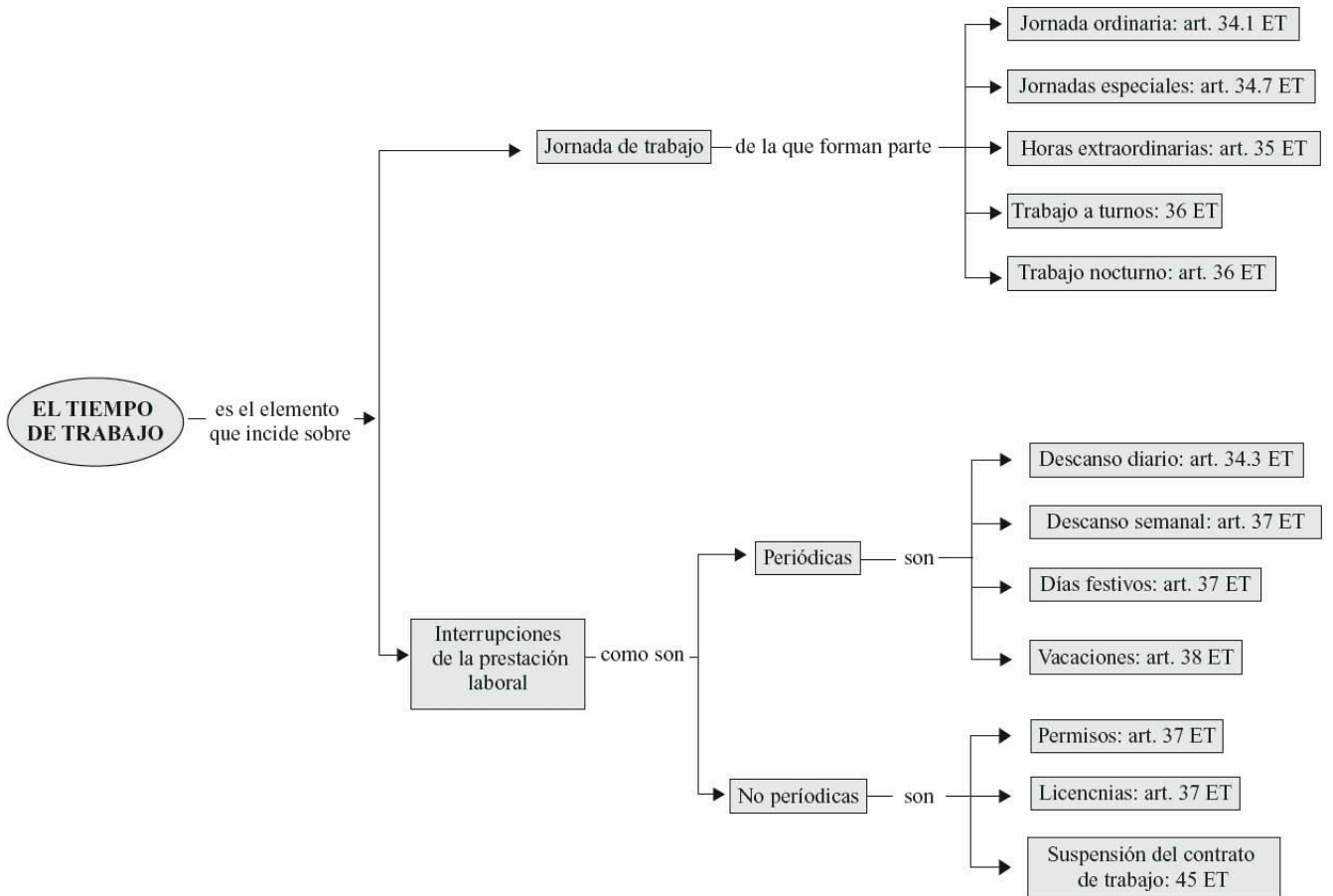
10. El derecho de lactancia se concede a las madres que tengan:

- a) Un hijo mayor de tres meses
- b) Un hijo menor de un año
- c) Un hijo menor de nueve meses
- d) Un hijo mayor de un mes

RESPUESTAS

1. D
2. A
3. B
4. C
5. B
6. B
7. A
8. B
9. D
10. C

III. Mapa conceptual sobre tiempo de trabajo



MÓDULO 3.- EL SALARIO

PRESENTACIÓN

El salario comporta la obligación principal que ostenta el empresario respecto del trabajador. Se trata del componente más importante que integra el contenido de la relación laboral, que junto a la prestación material conforman el objeto del contrato de trabajo. La intervención de la ley es muy escueta a la hora de fijar su régimen jurídico, lo cual requiere actuaciones complementarias de los convenios colectivos, los cuales fijan la estructura del salario y la valoración económica de cada concepto retributivo. En este módulo analizaremos una aproximación institucional al salario como categoría jurídica; también examinaremos sus componentes. las particularidades derivadas de su dación así como su régimen de garantías.

OBJETIVOS

- Conocer el concepto jurídico del salario, como contrapartida de la prestación laboral.
- Diferenciar las percepciones salariales de las extrasalariales.
- Analizar el salario mínimo interprofesional como instrumento de intervención estatal.
- Identificar los elementos formales en la liquidación y pago del salario.
- Describir los elementos de protección de los créditos salariales.
- Reconocer al Fondo de Garantía Salarial como especial instrumento de protección del salario.

EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1. EL SALARIO: FUNCIÓN Y SIGNIFICADO GENERAL

La relación laboral se conforma sobre dos obligaciones básicas: la prestación de trabajo y la contraprestación remunerativa. Esta última representa, en efecto, la principal obligación contraída por el empresario con respecto a sus trabajadores. Aunque existe un entramado de obligaciones que inciden sobre diferentes bienes jurídicos protegidos (desde la profesionalidad, hasta la salud laboral del trabajador), entre todos los deberes empresariales el salario ocupa una centralidad absorbente. Su relieve no sólo se explica por la trascendencia de dicha obligación, más que obvia para los intereses del trabajador y para el funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales, sino porque su dación es un requisito básico para que una relación jurídica pueda ser considerada como laboral y quede incluida bajo el ámbito aplicativo de nuestra disciplina. Tal como establece el art. 1 ET, el contrato de trabajo presupone la realización voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena, lo cual hace de dicho aspecto un elemento configurativo del tipo jurídico y un pre-requisito para la aplicación de las previsiones legales.

El significado del salario debe extraerse, no obstante, de los diversos vectores que en él confluyen y a través de los cuales se manifiesta. Desde el terreno jurídico, se trata de la contrapartida a los servicios realizados por el trabajador. Técnicamente, coadyuva a formar el "sinalagma contractual", situando a ambas partes en dos posiciones interdependientes (crédito-débito). Por tanto, entraña un derecho de crédito salarial que se alinea junto a un correlativo deber jurídico de satisfacer dicha prestación (art. 4.f ET). En cuanto a su naturaleza, la retribución entraña una obligación patrimonial de dar, aunque su concreción última puede materializarse de varias formas posibles. Ante todo, el salario debe ser un aspecto susceptible de conversión económica, ya en términos pecuniarios (dación en dinero), o reales (dación en especie). Lo importante es su "posibilidad evaluativa" del trabajo realizado, y que en base a ella se puedan satisfacer las necesidades humanas, una vez integrado en el patrimonio del trabajador. Asimismo, el salario también se caracteriza por ser una obligación individualizable (no tiene dicha consideración si va referido a una colectividad indeterminada de sujetos), divisible y de ejecución instantánea, empero su satisfacción periódica en el tiempo.

2. CONCEPTO Y FUENTES REGULADORAS

a) El régimen jurídico del salario tiene varias fuentes reguladoras:
1) A nivel supralegal, resulta obligado empezar por las previsiones Constitucionales contenidas en el art. 35 CE, el cual consagra el derecho de todos los españoles a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades

y las de su familia. En este mismo plano, hay que traer a colación un elenco de fuentes internacionales que abordan dicho tema, tanto a nivel de Convenios como de instrumentos jurídicos Comunitarios. 2) A nivel legal, el régimen básico se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores, el cual reserva una sección específica a esta materia (arts. 26 a 33), algunas de cuyas cuestiones son desarrolladas reglamentariamente. 3) El tercer nivel está personalizado en las normas colectivas, las cuales desempeñan en este tema un papel cardinal debido a la parquedad legislativa que envuelve esta materia y a la necesidad de amoldar las directrices Estatutarias a las particularidades de cada empresa o sector productivo. 4) Finalmente, el último nivel estaría representado por el contrato individual de trabajo.

b) El Estatuto esboza un concepto de salario en el art. 26. Para ello, combina dos técnicas que se complementan por vía de integración y exclusión: por vía positiva o integradora, el pfo. 1º esboza una definición aproximada de lo que puede integrar dicho concepto, mientras que por vía negativa el pfo. 2º explicita seguidamente una serie de aspectos que no tienen la consideración de salario a tenor de lo dispuesto en el mentado artículo. Según dispone el art. 26.1 ET, *"Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo"*.

3. CLASES DE SALARIOS Y SISTEMAS SALARIALES

El salario puede ser objeto de diferentes sistemas y clasificaciones atendiendo a los criterios utilizables para su ordenación y valoración. En sí, todos afrontan un primer problema técnico pero de indudable trascendencia económico y social, que no es otro que traducir en unidades mensurables un presupuesto de compleja valoración patrimonial: el trabajo humano. Según el módulo de cálculo, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, o mediante una combinación de ambos aspectos. El artículo 26.3 ET contempla tangencialmente esta división al establecer que el salario base estará integrado por la retribución fijada por unidad de tiempo o por unidad de obra. Sin embargo, generalmente ambos sistemas no suelen instituirse en su forma pura, lo que da lugar a formas "mixtas" combinatorias.

A) Salario por unidad de tiempo

En el salario por unidad de tiempo, el módulo de cálculo viene dado por la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada (a. art. 38 LCT de 1944). Consiste en el cálculo ponderado del salario en base a una determinación genérica de una cantidad de trabajo obtenible en una unidad de tiempo por un trabajador normal. Para ello, se escoge una unidad temporal fija (año, mes, semana, día) y se pondera un rendimiento mínimo, considerado como normal o habitual en la actividad de que se trate.

B) Salario por unidad de obra

En el salario por unidad de obra se invierten los términos anteriores, ya que su importe se fija en base a los resultados del trabajo sin atender el tiempo invertido para ello. El módulo o criterio aplicable en este caso es el rendimiento efectivo del trabajador en el cumplimiento de la prestación, atendándose únicamente aquí a la cantidad o calidad de la obra o trabajo realizado. Sin duda, la modalidad de retribución más conocida y ajustada a las características configurativas de esta modalidad de retribución consiste en el trabajo a *destajo*. Se trata de una forma de pago del salario que se hace depender del resultado producido, pagándose por piezas, medidas o conjuntos determinados, prescindiendo pues del tiempo invertido en su realización. Otra modalidad de salario por unidad de obra estriba en el salario a *comisión*. Se integra en este apartado porque la medida de la productividad no estriba sólo en la actividad del trabajador, habida cuenta que su percepción depende directamente del resultado final de los negocios realizados.

C) Sistemas mixtos

Los sistemas mixtos, según decíamos, suponen una combinación de los dos modelos anteriores. En puridad, ni el salario a tiempo pende exclusivamente de unidades temporales obviando el resultado obtenido, ni el salario a resultado se fija independientemente de algún baremo temporal de referencia, de ahí la institucionalización de esta tercera modalidad para corregir los inconvenientes de los dos sistemas anteriores. Mediante estos sistemas mixtos, se conviene una cantidad fija o garantizada por unidad de tiempo (mensual) que se complementa con retribuciones por unidad de obra, ya sea a través de comisiones o con cualquier otro complemento salarial (de cantidad o calidad en el trabajo).

4. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

Pese a la connotación totalizadora del "salario" de la que hace gala el art. 26 ET, subyace una estructuración subsiguiente del mismo en distintas

partidas. La prestación laboral, abstractamente considerada, puede descomponerse internamente en subconceptos asignando a cada uno de ellos una valoración económica. Será entonces la negociación colectiva, y en su defecto el contrato individual de trabajo, los mecanismos encargados de materializar la estructuración salarial y la valoración retributiva de tales componentes. Ambas fuentes podrán instituir un elenco más o menos pormenorizado de primas, pluses y partidas, lo que dependerá de las particularidades que rodeen las actividades profesionales en cada caso concreto. Sin embargo, salvando ese notable margen operativo, el art. 26.3 ET contempla una diferenciación elemental entre dos clases de componentes: el salario base y los complementos salariales.

4.1.- Salario base

El salario base es aquella parte de la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra (art. 26.3 ET) sin atender a las circunstancias que pueden motivar la percepción de los complementos salariales. Para materializar este primer componente pueden barajarse varias posibilidades operativas. La primera de ellas es hacerlo coincidir con el nivel salarial establecido para cada categoría o grupo profesional (salario-calificación), o bien referenciarlo con un sistema de salarios fijos garantizados (salario-convenio). En defecto de estas dos posibilidades, el salario base coincidirá con el salario mínimo interprofesional (SMI).

4.2.- Complementos salariales: tipología

El art. 26.3 ET contempla tres componentes básicos: complementos fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, atendiendo al trabajo realizado, o a la situación y resultados de la empresa. Sin embargo, no se trata de un "numerus clausus" sino de un listado abierto e indicativo, fundado en la potenciación de componentes que priman la productividad e ideado intencionalmente para que la negociación colectiva termine de diseñar la estructura retributiva en base a dichas directrices.

A) Complementos fijados atendiendo a las condiciones personales del trabajador

El primer bloque lo integran una serie de complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador (art. 26.3 ET). La causa concurrente en estos casos estriba en la cualificación personal o profesional subyacente tras la dación de estos complementos, la cual, debemos entender, no ha sido considerada a la hora de fijar el salario base. A su vez, dentro de este apartado podemos distinguir la siguiente tipología de pluses:

- Complemento de *antigüedad*. La antigüedad es un complemento personal tradicionalmente instituido en la estructura retributiva y que tiene un peso considerable en los sistemas convencionales de promoción económica (ex-art. 25 ET), pese a la tendencia a la reducción e incluso supresión de dicho complemento. Su determinación y cuantía suele concretarse en los convenios colectivos, los cuales toman como referencia un módulo temporal (trienios, quinquenios) junto a un mecanismo de cálculo (por cantidades alzadas, o mediante un porcentaje sobre el salario base por cada tramo temporal).

- Complemento de *idiomas, títulos o conocimientos especiales*. También pueden retribuirse el conocimiento de algún idioma, la posesión de un título o algún conocimiento que tenga una especial significación para la empresa. Son complementos personales cuya causa responde a factores de carácter subjetivo que cualifican, de una u otra forma, la prestación laboral y el perfil profesional del trabajador en cuestión.

B) Complementos fijados atendiendo al trabajo realizado

El segundo bloque de complementos se fijan en función del trabajo realizado (art. 26.3 ET), y vienen establecidos en base al aspecto material de la prestación laboral. La tipología de estos pluses es bastante heterogénea, pudiendo retribuirse desde las condiciones externas del puesto de trabajo hasta la productividad misma.

- Así, un primer grupo podría estar integrado por un elenco de complementos referidos a las condiciones de *especial dificultad, riesgo u onerosidad* que rodean la prestación. Es el caso de los complementos de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, primas de responsabilidad etc.

- Un segundo grupo retribuyen la capacidad empresarial para disponer de una *mayor flexibilidad* en la utilización de la mano de obra. Estos pluses, que tienen una proyección cada vez mayor, además de generalizarse en la contratación colectiva, intentan compensar la disponibilidad del trabajador hacia la empresa en diversas vertientes operativas. Entre sus manifestaciones, se encuadran el complemento de disponibilidad horaria, de prolongación de jornada, complementos de disponibilidad funcional y geográfica, pluses de polivalencia, etc.

- Un tercer grupo atienden a la *calidad o cantidad del trabajo*. Ostentan igualmente una tipología muy dispar, pues lo que retribuyen es el trabajo realizado en su valoración cuantitativa o cualitativa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. Dentro de este bloque se incluyen las primas e incentivos, los pluses de actividad, asiduidad, las horas extraordinarias, etc.

- Un cuarto grupo está compuesto por las *primas de asistencia y puntualidad*, instituidas convencionalmente para aminorar el absentismo laboral.
- Un quinto grupo estaría integrado por las retribuciones *en especie*, en su variada amplitud institucional (manutención, alojamiento, casa habitación, etc.).
- Finalmente, un último bloque lo integran los complementos por *residencia*. Retribuyen las particularidades locativas donde se desarrolla el trabajo (insularidad, Ceuta y Melilla, "pluses de montaña", etc.), valorando los inconvenientes que rodea la ubicación de los servicios profesionales en tales ámbitos geográficos.

C) Complementos fijados atendiendo a la situación y resultados de la empresa

El tercer bloque de complementos se fijan atendiendo a la situación y resultados de la empresa (art. 26.3 ET). Son pluses abonados a los trabajadores en función de los beneficios obtenidos por la empresa, de los cuales se extrae una partida para incrementar la retribución. En cuanto a su naturaleza, tienen una vertiente funcional (su dación se hace depender de los beneficios alcanzados) y una finalidad *incentivadora*, pues persiguen implicar al trabajador en la buena marcha de la empresa haciéndole copartícipe de los resultados obtenidos.

4.3.- Gratificaciones extraordinarias

El art. 31 ET confiere al trabajador el derecho a recibir dos gratificaciones extraordinarias al año, estableciendo unas reglas sobre el devengo y cuantía de dichas pagas.

- En cuanto al *devengo*, el art. 31.1 ET consigna, como regla general, que una de las dos pagas debe ser satisfecha con ocasión de las fiestas de Navidad, mientras que la segunda se efectuará en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. No obstante, el pfo. 2º del precitado art. 31 ET también contempla una excepción a dicha regla, al permitir que en vez de diferirse el pago de dicha prima en dos ocasiones, se prorratee su abono en las doce mensualidades del año, exigiendo para ello la previsión expresa de dicha posibilidad en el convenio colectivo (y, en su defecto, pacto individual, según se desprende de la expresión legal "podrá acordarse...").
- Y en cuanto a la *cuantía*, el Estatuto se remite a lo que al efecto establezcan los convenios colectivos (art. 31.1 ET "in fine"). Salvando pues dichas previsiones convencionales, las gratificaciones se recibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

5. LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES: SIGNIFICADO Y RÉGIMEN REGULADOR

Junto a la diferenciación elemental entre salario base y complementos, pueden coexistir una serie de partidas económicas que sin embargo no merecen técnicamente la consideración de salario, como son las percepciones extrasalariales. Se trata de cantidades percibidas por el trabajador en el marco de la relación laboral pero que no ostentan naturaleza salarial por tener un componente **indemnizatorio**, faltando consiguientemente el carácter de contraprestación por los servicios realizados.

El art. 26.2 ET presume el carácter extrasalarial de ciertos componentes económicos estableciendo un listado de conceptos que integran esta categoría jurídica.

En su virtud, *"No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones indemnizatorias de la Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos"*. En principio, la fórmula legal descansa sobre una tríada de conceptos que, sin embargo, integran una tipología bastante heterogénea y no del todo nítida, aparte de poderse encubrir la auténtica naturaleza de algún componente bajo tan variadas denominaciones.

6. LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO: CRITERIOS GENERALES Y LIMITACIONES

Aunque el salario tiene dos fuentes básicas reguladoras (autonomía individual y negociación colectiva), los acuerdos que puedan entablarse al efecto se someten a unos criterios generales e incluso unos límites de obligada observancia.

6.1. El salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional garantizado (SMI) supone la intervención más significativa del Estado en esta materia. Implica el establecimiento de una retribución mínima fijada para el conjunto de la población trabajadora. Veamos su significado y las directrices que inspiran su régimen jurídico.

A) Significado general

Los calificativos que conforman el propio término **SMIG** sirven para explicar su significado: a) Por una parte, constituye un nivel de *ingresos mínimos*, es decir, se considera como una plataforma absoluta por debajo de la cual ningún trabajador debe contratar la prestación de sus servicios.

b) En segundo lugar, se trata de un salario interprofesional, lo cual infiere su extensión subjetiva al conjunto de los trabajadores asalariados; afecta de manera uniforme a cualquier trabajador por cuenta ajena, sin hacer distinciones por razón del sector, ramas, oficios, o categorías profesionales.

c) En tercer término, su cuantía es *garantizada* para todos los trabajadores en cómputo anual, además de actualizarse periódicamente conforme a las previsiones económicas de cada momento. Lo cual implica la prohibición de pagar al trabajador una retribución inferior a las cuantías fijadas normativamente.

B) Régimen jurídico

El salario mínimo tiene una primera incardinación Constitucional en el art. 35 CE, en la medida que consagra el derecho de todos los españoles a recibir una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades propias y las de su familia. Sin embargo, su régimen básico regulador se encuentra en el art. 27 del Estatuto. Dicho precepto confiere al Gobierno la facultad de establecer el salario mínimo interprofesional, atribuyéndole la condición de inembargable. Su concreción viene establecida reglamentariamente, actualizándose su cuantía de forma periódica cada año.

A tal efecto, el art. 27 ET confiere bastante margen operativo a dicho órgano gubernativo, consignando únicamente un doble orden de previsiones.

1) Las primeras sólo tienen un carácter indicativo, previendo la ley que a la hora de establecer el SMI deberá tenerse en cuenta unos *parámetros económicos*: índice de precios al consumo, productividad media nacional, incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y la coyuntura económica general.

2) Las segundas previsiones del precepto tienen una vertiente *procedimental*, y consiste en el establecimiento de un trámite de consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas como paso previo a su concreción material.

6.2. El salario-convenio colectivo

Como hemos visto, el SMI implica el establecimiento de una plataforma retributiva mínima para el conjunto de los trabajadores. Sin embargo, hay que diferenciar dicho término del concepto "salario-convenio colectivo" (en adelante SCC). La mayoría de los sectores de actividad suelen superar las cuantías fijadas por el SMI, lo cual viene dado por el establecimiento de unos niveles retributivos básicos por categorías profesionales. Tales niveles son fijados por los convenios colectivos (tanto de empresa como de sector) consignando unas cuantías mínimas y unos complementos por grupos o categorías. También suelen introducir una cláusula de revisión salarial dentro del período de vigencia del pacto en cuestión, la cual obliga a incrementar las retribuciones en caso de que la evolución del IPC supere las previsiones inicialmente atribuidas.

6.3. Otros límites a la fijación del salario

Además de los límites anteriores, el empresario no puede establecer discriminaciones desfavorables por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español (art. 17.1 ET "in fine" ex-art. 14 CE). Pero concretamente, en lo que a la materia retributiva concierne, el art. 28 ET consagra el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo. En su virtud, el empresario está obligado a pagar el mismo salario por la prestación de un trabajo que tenga igual valor sin poder existir discriminación alguna por razón de género, lo cual se extiende a cualquier concepto económico, salarial o extrasalarial (art. 28 ET). En consecuencia, la inobservancia de dicho principio conllevará la nulidad de la decisión empresarial, además su posible sanción como infracción muy grave en los términos del art. 8.12 LISOS.

7. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO

Existen una serie de previsiones normativas para llevar a cabo la liquidación de las obligaciones retributivas. Estas reglas se contemplan básicamente en el art. 29 ET, el cual prevé unas directrices sobre el tiempo, lugar, medios, y forma de pago del salario.

7.1.- Tiempo

El art. 29.1 ET establece que *"la liquidación y el pago de los salarios se harán puntualmente"*, añadiendo que *"el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes"*. De estas previsiones legales, se extraen dos **elementos definitorios**:

a) El primero estriba en el momento que debe efectuarse el pago del salario. El art. 29.1 ET apostilla su realización *"en la fecha...convenid(a) o conforme a los usos y costumbres"*. Asimismo, el art. 29.1,2 ET confiere al trabajador el derecho a recibir *"anticipos a cuenta del trabajo ya realizado"* sin tener que esperar al día señalado para su pago material.

b) Por otro lado, el art. 29.1 ET recalca la obligación empresarial de satisfacer dicho crédito puntualmente. Esta previsión se complementa con un doble haz de coordenadas. 1) Primero, es una concreción del cuadro de derechos contenido en el art 4.2 ET, referido en este caso al derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida (pfo f. 2) Consiguientemente, ante el incumplimiento de este presupuesto, se arbitran un doble orden de consecuencias jurídicas:

- La primera de ellas se encuentra en el art. 29.3 ET, el cual impone al empresario la obligación de satisfacer un interés por mora, consistente en el 10% de lo adeudado.

- La segunda consecuencia se contempla en el art. 50.1,b ET, el cual faculta al trabajador para resolver el contrato cuando se produzca la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. En este mismo orden de ideas, el impago y los retrasos pueden ser objeto de infracción muy grave, sancionable en los términos del art. 8.1 LISOS.

7.2.- Lugar de pago

El art. 29.1 establece que la liquidación y pago del salario debe realizarse "*en (el) lugar (convenido) o conforme a los usos y costumbres*". La normativa actual no recoge las reglas contempladas en los anteriores arts. 30 y 54 LCT, que consignaban la obligación empresarial de pagar el salario en el lugar de trabajo además de prohibir su dación en lugares de recreo, cantinas, o tiendas (salvo que fueran empleados de estos establecimientos). Sin embargo, son previsiones que podemos entender vigentes, vista la remisión legal a los "usos y costumbres" y las directrices contenidas en normas de ámbito supranacional (v.gr. art. 13.2 Convenio nº 95 y art. 11.5 Convenio 117 de la OIT).

7.3.- Medios de pago

El art. 29.4 establece diferentes medios de pago del salario. Permite su realización en *moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal*. En todo caso, la acción para reclamar el abono del salario devengado prescribe al año, cuyo plazo se computa desde el día en que la acción pudo ejercitarse (art. 59.2 ET), que no es otro que el del hecho determinante.

7.4.- Forma

El art. 29.1 ET establece que la liquidación y pago del salario deberá realizarse **documentalmente**, lo cual se materializa entregando al trabajador un recibo individual y justificativo del pago (art. 29.3 ET). Asimismo, el art. 26.4 ET apostilla que todas las cargas fiscales y de seguridad social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

8. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL SALARIO

Nuestro sistema jurídico contempla varios mecanismos para garantizar la percepción real de los salarios, fundamentalmente tres: su consideración

como créditos de carácter privilegiado, la prohibición de embargar determinadas cuantías salariales, y, sobremanera, la creación de una institución específica de garantía: el Fondo de Garantía Salarial (arts. 27, 32 y 33 ET).

8.1. La protección de los créditos salariales

Para garantizar que el trabajador recibe la remuneración correspondiente, se confiere un carácter preferente a las deudas salariales contraídas por el empresario. En caso que el empleador se enfrente con una concurrencia de acreedores, una vez incoada su situación de insolvencia para satisfacer las deudas contraídas (p.ej. quiebra, concurso, o suspensión de pagos), el trabajador puede cobrar preferentemente su derecho de crédito frente a las demás cantidades adeudadas. Para ello, el art. 32 ET establece una prelación de créditos jerarquizada dentro de la masa pasiva, confiriendo un orden de preferencia a los derechos salariales sobre los bienes de la empresa sometidos a ejecución (carácter "superprivilegiado"). El segundo orden de garantías se encuentran en el art. 27 ET, el cual contempla la prohibición normativa de embargar el salario mínimo (según reza el precepto, el salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable).

8.2. El fondo de garantía salarial

A) Concepto y naturaleza

El Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FGS) es un *organismo con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar que, bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo, y nutriéndose de cotizaciones empresariales, abona a los trabajadores el importe de los salarios dejados de percibir en situaciones de crisis por parte de las empresas*. Ante la imposibilidad de atender dichas obligaciones, el fondo adelanta a los trabajadores las cantidades adeudadas, subrogándose desde ese momento procesalmente contra el empleador en los derechos y acciones.

En cuanto a su naturaleza, el FGS es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines constitutivos (art. 33.1 ET y art.1 RD 505/1985). Veamos sucintamente estos **elementos caracterizadores**: a) Primero, hemos visto que se trata de un órgano que tiene personalidad jurídica, en la medida que puede ostentar derechos, soportar obligaciones y ser responsable ante los Tribunales, lo que lo sitúa en un plano de igualdad con otras entidades y personas físicas. b) También ostenta capacidad de obrar, la cual se traduce en un conjunto de potestades predeterminadas por el ordenamiento y que vienen a ser ejercidas por los órganos de representación del propio fondo. c) De la misma manera, aun dependiendo funcionalmente de un ente matriz (MT), el FGS se configura institucionalmente como un organismo autónomo, gozando de independencia financiera y responsabilidad propia.

B) Marco jurídico

El marco jurídico del FGS se vertebra en los siguientes niveles reguladores. 1) A nivel legal, hay que partir de las indicaciones contenidas en el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, referidas expresamente a dicho instituto. Junto a otras referencias normativas (v.gr. art. 27.2 ET, o art. 5 LOLS), también hay que traer a colación las previsiones de otros textos que complementan las previsiones Estatutarias, ya sea desde un plano institucional-conceptual (Código de Comercio, Ley Concursal), o procedimental (Ley de Procedimiento Laboral). 2) A nivel suprallegal, hay que colacionar una serie de instrumentos jurídicos internaciones referidos a este tipo de mecanismos, ya en Convenios de la OIT y normas concordantes Comunitarias. 3) A nivel reglamentario, las previsiones del art. 33 ET son desarrolladas en el RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, amén de otras disposiciones en planos complementarios de regulación.

C) El ámbito de protección del FGS

Aunque el FGS interviene cuando las empresas pasan por situaciones de dificultad económica, su mecanismo asegurador no se activa ante el acaecimiento de cualquier situación de riesgo. El fondo sólo interviene en ciertos casos y en circunstancias determinadas normativamente, que en definitiva operan como presupuestos de intervención del mentado órgano. Según indica el art. 33/ ET, el FGS actúa frente a los "*salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario*" (apdo. 1º), y ello "previa instrucción del expediente para la comprobación de su procedencia" (apdo. 4º). Son estas situaciones las que legitiman la actuación del fondo, debiéndose confrontar su realidad material e identificar el sentido de dichas previsiones. Así, por ejemplo, la insolvencia supone la imposibilidad para conseguir la satisfacción de los créditos laborales una vez instada la ejecución conforme a lo dispuesto en las normas de procedimiento laboral (art. 33/6), mientras que el concurso es un procedimiento reservado al deudor no comerciante.

b) El art. 33/1 ET atribuye al FGS personalidad jurídica y capacidad de obrar "*para el cumplimiento de sus fines*". Estos fines, concretados en la normativa de desarrollo (art. 2 del RD. 505/1985), delimitan en último extremo los conceptos y cantidades garantizadas por dicho órgano, las cuales se bifurcan desde un doble dispositivo institucional: salarios e indemnizaciones, en los términos que analizaremos seguidamente:

- El Fondo hace efectivo, previa instrucción del expediente correspondiente los *salarios* pendientes de pago debido a las causas precitadas que legitiman su intervención (insolvencia, concurso) y cuyos importes han debido reconocerse en *acto de conciliación o resolución judicial*. Bajo dicho

concepto, completado ex art. 26 ET, se colige la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, que retribuyan el trabajo efectivamente realizado (salario base y complementos), incluyendo los salarios de tramitación que procedan legalmente, y con exclusión de las percepciones extrasalariales. Sin embargo, la cobertura final del fondo se enmarca bajo ciertos *límites materiales*, pues según indica el art. 33/1/2 ET el fondo no abonará un importe superior al triple del SMIG diario (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras) y bajo la referencia máxima temporal de ciento cincuenta días.

- El FGS también abona las *indemnizaciones* pendientes de pago reconocidas a los trabajadores mediante sentencia, auto, acto judicial o resolución administrativa en los siguientes *supuestos*: despidos o extinciones de los contratos tramitados conforme a los arts. 50, 51 y 52/c ET, o art. 64 de la Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de Julio), así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que así procedan (art.33/2 ET). Al igual que el supuesto anterior, la ley vuelve a establecer unos *límites materiales* para la dación de estas cantidades, pues según señala el art. 33/2 ET las indemnizaciones cuentan con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, exceda del triple del SMIG, incluyendo la parte proporcional de las pagas extras. Completando lo expuesto, y como matizaciones a estas reglas generales, los contratos indefinidos -sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida- celebrados tras la reforma laboral de junio del 2010 cuentan con un régimen particular de garantía en caso de extinguirse mediante despidos colectivos, despidos objetivos, o al amparo de la Ley Concursal. En estos casos, una parte de la indemnización resulta abonada directamente por el FGS en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año¹²

c) Una vez concurran los presupuestos de actuación antes examinados, el FGS asume las obligaciones que le atribuye la ley, siendo entonces responsable del pago de las obligaciones crediticias del deudor principal. Ahora bien, esa responsabilidad no es igual en todos los casos, diferenciándose su alcance en dos supuestos concretos:

Por una parte, y como hemos visto antes, el fondo asume un primer tipo de *responsabilidad subsidiaria* con respecto al empresario principal cuando esté incurso en una situación de insolvencia o concurso. Ello infiere que la responsabilidad del organismo acontece una vez que se constata la dificultad que tienen los trabajadores para materializar sus créditos salariales (por ejemplo, el art. 33/3 ET ordena al fondo su personación en el expediente concursal como "responsable legal subsidiario").

12 Disp. Trans. 3ª del RDL 10/2010, de 16 de junio (punto 1).

Contratación, Salario, Nómina y Seguridad Social

Por otro lado, el fondo asume otra responsabilidad no ya subsidiaria sino *directa*, aunque de efecto parcial, cuando se trate de empresas de pequeñas dimensiones que ocupen a *menos de veinticinco trabajadores*, y ello, además, en determinados supuestos extintivos. Según dispone el art. 33/8 ET, el fondo abona el 40% de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se extinga conforme al art. 51 ET (despidos colectivos), por la causa prevista en el apartado c) del art. 52 ET (despidos objetivos por causas económicas), o en base a los expedientes sustanciados conforme a la Ley Concursal.

MODULO 3.- ACTIVIDADES

I.- CASOS PRÁCTICOS.

CASO N.º 1. Complementos salariales (toxicidad)

La Sra. A. prestaba sus servicios profesionales desde septiembre del 2001 para la Empresa MCA, con la categoría profesional de Operadora de Máquinas Automáticas, desarrollando sus cometidos en el Centro Comercial del Arcángel (Badajoz). Su centro de trabajo estriba en un laboratorio de revelado fotográfico dividido en tres pequeñas secciones: tienda y atención al público, laboratorio propiamente dicho, y una pequeña zona de almacén para los productos químicos utilizados por las máquinas de revelado, dotado además de un servicio higiénico para uso de los empleados.

La Sra. A., amén de las labores propias de atención al público, realiza los siguientes cometidos: comprueba los niveles de químicos de las dos máquinas reponiendo, en su caso, dichos niveles junto a los tanques de desecho almacenándolos en contenedores para su posterior recogida por una empresa especializada en productos tóxicos; también se atienden diariamente los filtros de revelado (sacar palito y filtro para su limpieza y en su caso reposición de filtro); lleva a cabo la limpieza de los racks de las dos máquinas de papel y negativo junto a los filtros de ambas máquinas y las bombas de regeneración; acomete purgas semanales o quincenalmente durante veinte minutos, así como excepcionalmente una purga parcial durante una hora (consistente en sacar líquido oxidado, limpiar, almacenar el líquido y reponerlo); entre una hora y treinta minutos y dos horas, mensualmente se engrasan las cadenas de la máquinas durante treinta minutos. Alguna vez la máquina emite un pitido, en cuyo caso se comprueba el origen del error, se saca el rack para su posterior limpieza y se repone finalmente el líquido.

Las trabajadoras del centro tienen un Equipo de Protección Individual compuesto por: gafas panorámicas, usadas para evitar el contacto de los líquidos con los ojos cuando se realicen trabajos de limpieza de máquinas y manipulado de químicos; guantes de nitrilo, para evitar el contacto con la piel de productos como blanqueadores y estabilizadores; mascarilla de protección, para cuando se realicen trabajos de limpieza de máquinas, manipulado y reposición de los componentes químicos utilizados en su centro de trabajo, siendo su uso de obligado cumplimiento. En marzo de 2005 se suscribió un contrato con la mutua ASEPEYO para evaluar los riesgos de la actividad, la cual consideró como inexistentes los peligros higiénicos a tenor de los contaminantes químicos utilizados en los puestos, «siendo poco probable la aparición de efectos adversos para la salud de los trabajadores expuestos salvo casos excepcionales de susceptibilidad individual del trabajador a los mismos».

El art. 5.2 del Convenio de Industrias Químicas define la categoría del Operador de máquina, automática, semiautomática o similares en los siguientes términos: «es el trabajador que actuando sobre material sensible obtiene la impresión de las correspondientes imágenes utilizando para ello máquinas automáticas, semiautomáticas o similares adecuadas. Para tal fin deberá conocer la clase de material que sea más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los objetivos y filtros que se vayan a utilizar en cada caso. De forma esporádica, podrán utilizar ampliadoras manuales. Con independencia de lo anterior, tales trabajadores realizarán asimismo todas las tareas auxiliares inherentes a este proceso, y muy especialmente aquellas relacionadas con el buen estado de uso, mantenimiento y limpieza de las máquinas así como de sus instrumentos y accesorios auxiliares. Incluido en el grupo 9 de la última tabla salarial revisada, su salario base es de 685,74 euros.»

Paralelamente, el mismo convenio, al regular la tipología de pluses y complementos salariales, establece lo siguiente con respecto al plus de toxicidad, insalubridad y peligrosidad: «El personal que preste sus servicios en puesto de trabajo donde se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aun sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo cuya cuantía será del 25 por 100 del Salario Base. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad se determinarán entre las empresas y los comités de empresa o delegados de personal. De no existir acuerdo, podrá recurrirse ante la jurisdicción competente. No obstante, el abono de este plus cesará en el momento que la Empresa acredite que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad o higiene» (art. 11.9).

La Sra. A. reclama la dación de dicho complemento, mientras que la empresa deniega su petición en base a la mentada dicción final del art. 11.9 del convenio de industrias químicas, apoyándose además en las gestiones realizadas con ASEPEYO en el control de la actividad preventiva.

Cuestiones:

1. Analice la naturaleza de los complementos de toxicidad, insalubridad y peligrosidad. Encuádrelos institucionalmente en el art. 26 ET, colacionando un mínimo de tres resoluciones judiciales.

2. ¿Qué condiciones contempla el Convenio Colectivo de la industria química para la dación de los complementos mencionados? ¿Tiene derecho la Sra. A. a recibir dicho plus? ¿Entiende que su actividad es realizada «en

condiciones normales de salubridad e higiene»? ¿Qué trámites procesales debe utilizar para sustanciar su petición? (Responda las dos primeras interrogantes con suficiente apoyo jurisprudencial; aporte un mínimo tres sentencias.)

3. Con la referencia de la LPRL, infiera los principios rectores de la actividad preventiva, identifique los medios de protección individual contemplados en dicha norma para posteriormente aplicar la información obtenida al caso práctico fundamentando sus conclusiones.

* Referencias jurisprudenciales: STSJ de Asturias 22 de junio de 2007, Rec. 2.380/06.

CASO N.º 2. Complementos salariales (plus de responsabilidad)

El Sr. Aguilera viene prestando sus servicios desde hace varios años para la empresa MORISA, con la categoría profesional de Jefe de Sección. Su actividad se desarrolla sin sometimiento al horario general del personal de la empresa, por consiguiente sin «fichar» a la entrada ni a la salida del trabajo y sin percibir cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias. Entre sus retribuciones percibe un denominado «plus de responsabilidad», que perciben todos los Jefes de Sección.

La empresa decide pasar a la firma de todos los Jefes de Sección un documento donde se hace constar que se percibirá el «plus de responsabilidad» en concepto de complemento de puesto de trabajo para compensar la responsabilidad en el desempeño de la actividad y el no sometimiento al horario ni percepción de cantidad alguna por la eventual superación del mismo. El Sr. Aguilera se niega a firmar dicho documento y a los pocos días se dirige por escrito a la empresa solicitando que se le aplique el horario establecido en el convenio colectivo y, en su caso, se le retribuyan las horas extraordinarias que realice. La empresa, a su vez, le comunica que accede a dicha petición pero que ello conlleva la pérdida del «plus de responsabilidad», debiendo en el futuro atenerse al horario general establecido y manteniendo la categoría profesional de Jefe de Sección, salvo el desempeño de las funciones de «responsable de guardia» que rotatoriamente cumplen los Jefes de Sección. El trabajador acude al Juzgado de lo Social en reclamación de cantidad donde solicita que se le siga abonando el «plus de responsabilidad» que venía percibiendo.

Cuestiones:

- 1.- Identifique la normativa aplicable a la relación laboral del Sr. Aguilera.
- 2.- Clasificación legal del complemento «Plus de responsabilidad».

3.- ¿Tiene la empresa poder para modificar el complemento salarial y, derivado de dicha modificación, el horario y la retribución del empleado? (Identifique las vías para llevar a cabo dicha modificación.)

* Referencias jurisprudenciales: SSTS de 31 de enero de 2007 (Ar. 1.495), de 24 de febrero de 2006 (Ar. 2.112) y de 15 de febrero de 2006 (Ar. 2.106).

II.- EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN.

1. El Estatuto considera salario a:

a) La totalidad de las percepciones recibidas por los trabajadores valorables económicamente que retribuyen la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

b) La totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta propia y por cuenta ajena.

c) La totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyen el trabajo efectivo.

d) La totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional, que retribuyen el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. El salario se caracteriza por ser una obligación:

a) Individualizable y divisible

b) Colectiva e indivisible

c) Colectiva y divisible

d) Individualizable e indivisible

3. ¿Qué salario se fija en base a los resultados del trabajo sin atender al tiempo invertido para ello?

a) El salario por rendimiento

b) El salario por resultado

c) El salario por unidad de tiempo

d) El salario por servicio prestado

4. Estatutariamente, los complementos salariales:

a) Tienen carácter consolidable.

b) No tienen carácter consolidable.

c) No tienen carácter consolidable aquellos complementos que están vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa, salvo acuerdo en contrario.

d) No tienen carácter consolidable aquellos complementos que están fijados atendiendo a las condiciones personales del trabajador, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa, salvo acuerdo en contrario.

5. Las percepciones extrasalariales recibidas por el trabajador tienen naturaleza.

a) Salarial

b) indemnizatoria

c) Económica

d) De horas extraordinarias

6. El salario mínimo interprofesional es fijado por:

a) El comité de empresa

b) El convenio colectivo

c) El gobierno

d) El empresario

7. La liquidación y el pago del salario se lleva a cabo:

a) En el lugar convenido por las partes.

b) En el centro de trabajo.

c) Donde dispongan los usos y costumbres.

d) Puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

8. El trabajador tiene derecho a recibir un anticipo a cuenta de su salario por el trabajo ya realizado:

a) Sí, siempre.

b) No, salvo que el empresario le adeude alguna mensualidad de la retribución.

c) Sí, siempre que lo acuerden el empresario y el trabajador.

d) Sí, si así está previsto en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.

9. El interés por mora del salario consiste en:

a) El 10 por 100 de lo adeudado.

b) El 20 por 100 de lo adeudado.

c) El 30 por 100 de lo adeudado.

d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

10. El Fondo de Garantía Salarial es un órgano autónomo con personalidad jurídica propia que tiene carácter:

a) Social

b) Administrativo

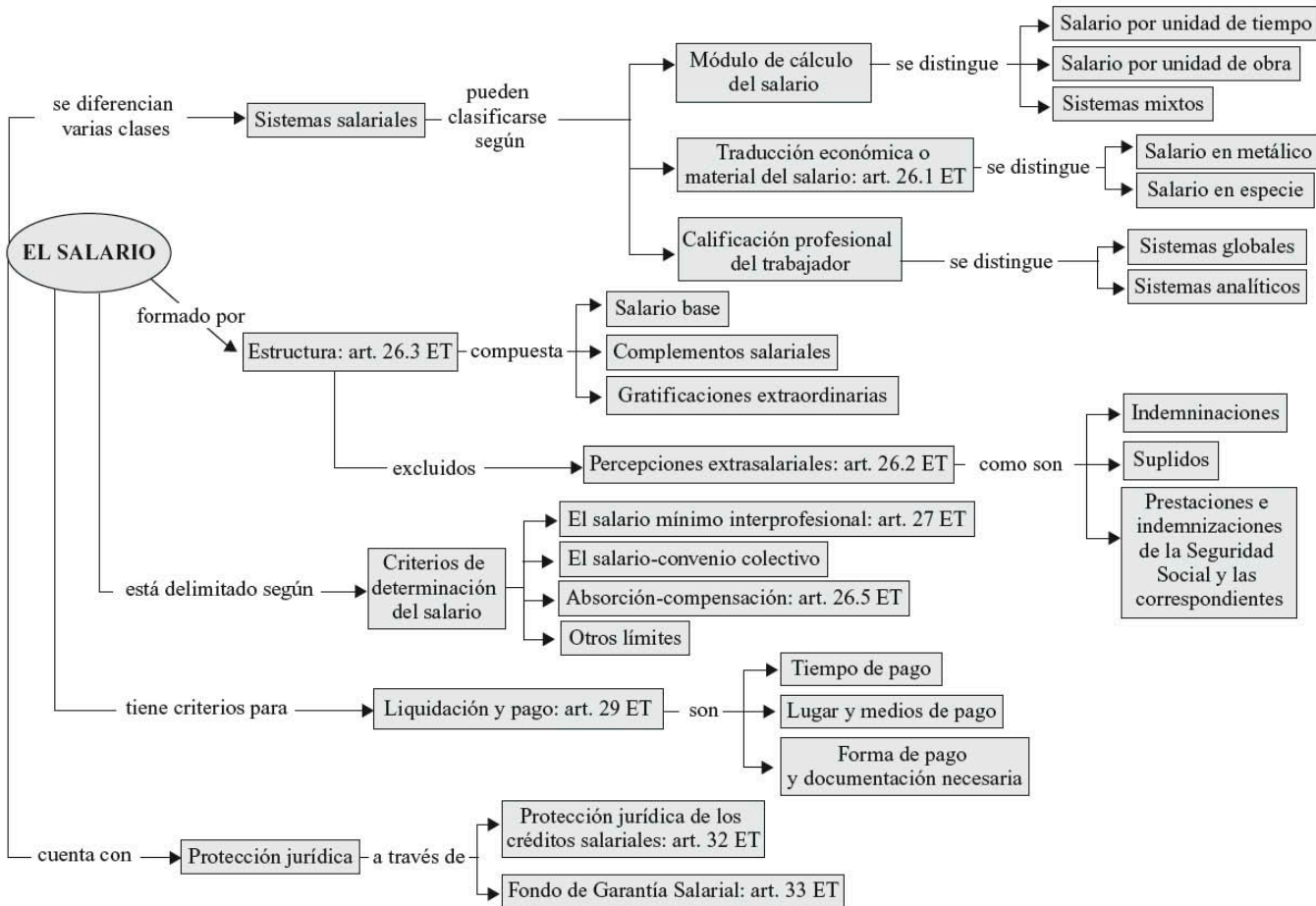
c) Jurídico

d) Salarial

SOLUCIONES

1. D
2. A
3. C
4. C
5. B
6. C
7. D
8. A
9. A
10. B

III. Mapa conceptual sobre salario



BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

* MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- Alarcón Caracuel MR. "Trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo" en "Reforma de la legislación laboral" (Coord LE de la Villa), M. Pons, Madrid, 1995.

- Alfonso Mellado C. A "La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales", Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- Alonso Olea M. "Pactos colectivos y contrato de grupo", Comares, Granada, 2000.

- Ballester Pastor "El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción", Tirant lo Blanch, Valencia, 1998; "El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia", Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; "La Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral", Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; "El período de prueba", Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

- Baylos Grau "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en AAVV "La reforma laboral de 1994" (coord Alarcón Caracuel), M. Pons, Madrid, 1994.

- Bejarano Hernández "Presunción de duración indefinida del contrato y prueba de su temporalidad", RD nº 1, 1997.

- Benavente Torres I. "El trabajo a tiempo parcial", CES-Andalucía, Sevilla, 2005.

- Cabeza Pereiro/ Lousada Arochena "El nuevo régimen legal del contrato a tiempo parcial", Comares, Granada, 1999.

- Calvo Gallego "El acceso progresivo a la jubilación parcial", Carl, Sevilla, 2002.

- Casas Baamonde/ Valdés dal Re F "Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España", RL, 1989; "Los contratos de trabajo a tiempo parcial", Lex Nova, Valladolid, 2000.

- CES "El trabajo a tiempo parcial", Informe, 1996.
- Durán/ Toharia /Bentolila "Análisis de la contratación temporal en España", MTSS, 1991.
- Escudero Rodríguez R. "Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma", RL n12, 1997.
- Ferradans Carames "El contrato de trabajo a tiempo parcial", Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2006.
- García Ninet/ Vicente Palacio (Coords) "La contratación temporal", Tirant lo Blanch, Valencia, 1999; "Contrato temporal para obra o servicio determinado: nueva legislación y jurisprudencia", Tirant lo Blanch, Valencia.
- Garrido Pérez E. "El contrato de relevo", MTSS, 1987.
- González del Rey Rodríguez "El contrato a tiempo parcial", Aranzadi, 1998.
- Gorelli Hernández "Contrato de inserción" en "Modalidades de contrato de trabajo" (coord. Ojeda Avilés), Tecnos, 2003.
- Mercader Uguina R. "La contratación temporal en la jurisprudencia del tribunal supremo", Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- Merino Senovilla "El trabajo a tiempo parcial", Lex Nova, Valladolid, 1995.
- Pérez Rey J. "La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo", Lex Nova, Valladolid, 2004.
- Pradas Montilla "El contrato de trabajo a tiempo parcial", DL nº 64, 2001
- Purcalla Bonilla MA./ Rivas Vallejo MP. "La contratación indefinida a tiempo parcial. Relación laboral, incentivos y protección social", CISS, Valencia, 2000.

- Rodríguez Piñero Royo / Calvo Gallego "Las horas complementarias y su pacto en el contrato a tiempo parcial", Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

- Rodríguez Ramos P. "El contrato de interinidad por vacante", Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

- Roqueta Buj "La protección social de los trabajadores a tiempo parcial", CES, Madrid, 2002.

- Sempere/ Quintanilla "La contratación temporal en las Administraciones Públicas", Thomson- Aranzadi", 2003.

- Sirvent Hernández N. "El contrato de inserción laboral y los programas públicos de mejora de la ocupabilidad", Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

- Tarraga Poveda "El contrato de trabajo fijo discontinuo. Un estudio jurisprudencial", Bomarzo, Albacete, 2004.

- Thibault Aranda "El teletrabajo", CES, 2001.

- Tusset del Pino "La contratación de trabajadores minusválidos", Aranzadi, 2000.

- Valverde Asensio "La determinación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos", Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

- Vicente Palacio MA "El contrato de trabajo temporal para obra o servicio determinado", Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

- Villa Gil "El trabajo a domicilio", Aranzadi, 1966.

- Yanini Baeza J. "La contratación para trabajos fijos discontinuos", Mc Graw Hill, Madrid, 1998.

* TIEMPO DE TRABAJO

- Alarcón Caracuel MR. "La ordenación del tiempo de trabajo", Tecnos, Madrid, 1980.

- Alfonso Mellado y García Ortega "Jornada y ordenación del tiempo de trabajo", Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

- **Bejarano Hernández "El derecho a vacaciones retribuidas", Comares, Granada, 2002.**
- **Charro Baena "El derecho a vacaciones en el ámbito laboral", MTSS, 1993.**
- **García Ninet "Ordenación del tiempo de trabajo", en "Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores", Edersa, Madrid, 1994;**
- **García Viña J. "Trabajo a turnos", RTSS nº 136, 1999.**
- **Gómez Muñoz "Las jornadas especiales de trabajo", Aranzadi, Pamplona, 1999.**
- **López de Ahumada J. "Descansos laborales y tiempo de trabajo", CES, 2004.**
- **Rabanal Carbajo "Teoría jurídica sobre las vacaciones", DL nº62.**
- **Roa Rico L. "El nuevo régimen jurídico de las horas extraordinarias", en "Comentarios a las Leyes Laborales" cit.**
- **Rodríguez Crespo MJ. "La función codificadora de la nueva directiva en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Comentario a la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo", Revista General de Derecho Europeo, nº 5, 2004; "Una visión jurisprudencial del régimen jurídico de las vacaciones anuales retribuidas", Revista de Información laboral-jurisprudencia", nº 8, 2006.**
- **Rodríguez Crespo MJ/ Costa Reyes A. "La actuación de las Comunidades autónomas para la conciliación de la vida laboral y familiar", TL nº 71, 2004;**
- **Rodríguez Iniesta "El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo", Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999.**
- **Sánchez Trigueros C. "Los permisos retribuidos del trabajador", Aranzadi, Pamplona, 1999; "El riesgo durante el embarazo. Régimen laboral y de seguridad social", Aranzadi, Pamplona, 2002.**

*** SALARIO**

- Albiol Montesinos "El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales", Deusto, Bilbao, 1992.

- Alemán Páez F "Los fondos de cesantías: una experiencia para la reflexión", Revista Fomento del Trabajo, nº 2063, oct, 1995.

-Alonso Liger M. "Igualdad de remuneración por razón de sexo", en "Comentarios a las Leyes Laborales", Edersa, 1994.

- Avila Romerao "Determinación cuantitativa del salario. El salario mínimo interprofesional", El salario y las garantías Salariales, CGPJ, Madrid, 1994.

- Bajo García "Crédito laboral y procedimiento concursal", Thomson.Cívitas, Pamplona, 2007.

- Costa Reyes A. "La nueva estructura del salario en la doctrina de los tribunales y en la negociación colectiva" (ejemplar multicopiado), Universidad de Córdoba, 1998; "El crédito salarial", CES, Junta de Andalucía, Sevilla, 2005.

- Fernández Avilés "Configuración jurídica del salario", Comares, Granada, 2001.

- Gallego / Olarte "Liquidación y pago del salario", en "Comentarios a las Leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores", T.I.I, Edersa, 1994.

- Garate Castro "El rendimiento en la prestación de trabajo", Cívitas, Madrid, 1984.

- García Murcia J. "Concepto y estructura del salario", REDT nº100, 2000; "El fondo de garantía salarial", Instituto de Estudios Laborales, Madrid, 1984; "El régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial", RL 1985-I.

- García Ninet J (Coord) "Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005), CEF, Madrid, 2005.

- González Posada: "La compensación y absorción de salarios", IELSS, Madrid, 1984.

- **Herráiz Martín M. "Los complementos por mayor trabajo realizado. Primas e incentivos", CES, 1997.**
- **Iglesias Cabero "El complemento salarial de las indemnizaciones o suplidos", en "Estudios sobre el salario", ACARL 1993.**
- **Martin Jiménez "El salario en especie", Aranzadi, Pamplona, 2002.**
- **Martín Serrano "Lugar, tiempo y forma del pago de los salarios", en "Estudios sobre el salario...", ACARL 1993.**
- **Mercader Uguina J. "Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral", Aranzadi, Pamplona, 1996.**
- **OIT. "Evaluación de tareas", Ginebra, 1986.**
- **Pedradas Moreno A. "El embargo sobre retribuciones", Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.**
- **Ramírez Martínez / Alfonso Mellado A. "El salario", Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.**
- **Ramos Torres "El fondo de garantía salarial: configuración y análisis de su régimen jurídico sustantivo", Comares, Granada, 2000.**
- **Ríos Salmerón "Los privilegios del crédito salarial", Cívitas, Madrid, 1994; "La inembargabilidad del salario", RALJ Murcia, 1986; "Garantías del salario", en "Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma...", Edersa, 1994.**
- **Rodriguez Sañudo F. "Participación en beneficios", Nueva Enciclopedia Jurídica Seix, Vol XIX.**
- **Roqueta Buj "Las prestaciones del FOGASA", Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.**
- **Saldaña Valderas E. "Discriminación retributiva en función de género. Un análisis técnico y jurídico", Carl-Mergablum, Sevilla, 2004.**
- **Sempere Navarro / Pérez Campos "SMI e IPREM", Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2007.**
- **Thibault Aranda "La compensación y absorción de salarios", Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.**