



Actividades de la unidad

1. ¿A quiénes se les debe entregar una copia del contrato firmado?

El contrato debe firmarse antes de empezar a trabajar. Según la normativa, se generan cuatro copias: una para la empresa, otra para el trabajador/a, una tercera para el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y una copia básica (sin datos privados) para la representación legal de la plantilla.

Si la empresa no entrega la copia inmediatamente al trabajador/a, este tiene derecho a reclamarla, ya que es obligatorio disponer de ella para conocer y acreditar las condiciones laborales reales.

2. ¿Qué consecuencias puede acarrear trabajar sin contrato?

Si la empresa no formaliza el contrato, la persona trabajadora queda desprotegida: en caso de accidente, enfermedad o desempleo, no cobraría prestación alguna de la Seguridad Social. Además, ese tiempo no computaría para su jubilación y sería mucho más difícil demostrar la relación laboral en el Juzgado de lo Social. Legalmente, si un trabajador empieza a prestar servicios sin firmar el contrato, la ley presume que la relación es de carácter indefinido, a jornada completa y sin periodo de prueba.

3. Consulta el contrato de trabajo de algún familiar o descarga un modelo oficial del SEPE. Revisa lo escrito y, después en clase, comparad los diferentes contratos para intentar resolver vuestras dudas en equipo.

Respuesta libre. El profesor/a comprobará que el alumnado ha consultado un contrato real o un modelo oficial. Es recomendable llevar varios modelos (indefinido, temporal, formación) al aula para guiar al alumnado en la identificación de cláusulas esenciales (salario, jornada, convenio, grupo profesional).

4. ¿Se podría firmar un contrato de seis meses con un periodo de prueba de igual duración?

No. En los contratos temporales que tengan una duración de seis meses o menos, la ley establece que la duración máxima del periodo de prueba es de un mes.



5. Cuando un contrato finaliza y va a ser renovado con las mismas funciones, ¿puede señalarse un nuevo periodo de prueba?

No. Si una empresa contrata a una persona con periodo de prueba para realizar funciones que ya había desempeñado antes en esa misma empresa (bajo un contrato anterior), el nuevo periodo de prueba es nulo. La ley entiende que la empresa ya conoce la valía del trabajador/a. Si se le despidiera alegando "no superación del periodo de prueba", el despido sería improcedente.

6. Identifica dónde figura el "grupo profesional". ¿Para qué sirve conocer esta clasificación laboral exacta?

El grupo profesional figura en las cláusulas específicas del contrato de trabajo (normalmente en el apartado de condiciones laborales o datos del puesto). Conocer esta clasificación es fundamental porque determina las aptitudes profesionales, la titulación exigida, las funciones reales que se van a desempeñar y, lo más importante, el salario base mínimo que debe percibir el trabajador/a según las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.

7. Carlota lleva encadenando desde 2024 varios contratos temporales por circunstancias de la producción. Entre ellos, ha estado tres meses sin trabajar. Identifica si se trata de un fraude de ley.

Sí, se trata de un fraude de ley por incumplimiento de la "Regla de los 18 meses" (paso a fijo). Si un trabajador encadena contratos temporales (por circunstancias de la producción) durante más de 18 meses en un plazo de 24 meses, la ley lo considera personal fijo. En el caso de Carlota, al haber estado solo 3 meses sin trabajar desde 2024, acumula de sobra un tiempo de prestación de servicios que excede el límite legal de 18 meses dentro de un marco temporal de 24 meses. Para acreditarlo, Carlota debe solicitar por escrito al SEPE un certificado de sus contratos temporales; el SEPE emitirá el documento y avisará directamente a la empresa y a la Inspección de Trabajo.

8. Claudia ha finalizado sus estudios de Técnica en Cocina y Gastronomía. Estuvo un año trabajando en un restaurante con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Ahora, otro restaurante quiere contratarla por dos años. ¿Sería posible este contrato?

No sería posible. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional tiene una duración máxima legal de un año. Como Claudia ya ha agotado ese periodo máximo trabajando bajo esta modalidad contractual vinculada a su titulación, no puede volver a ser contratada mediante esta figura, ni en la misma ni en otra empresa.



9. Miguel tiene un contrato de formación en alternancia y María tiene un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Ambos han sido contratados por la misma empresa y realizan las mismas funciones de técnico superior de laboratorio. ¿Realizarán el mismo trabajo? ¿Tendrán la misma jornada de trabajo? ¿Cobrarán el mismo salario?

- **Trabajo:** No realizarán el mismo trabajo bajo las mismas condiciones de autonomía. Miguel carece de la cualificación profesional necesaria, por lo que su trabajo alterna con formación en un centro educativo. María sí dispone de la titulación requerida y su objetivo es adquirir la práctica profesional adecuada a sus estudios.
- **Jornada:** No será igual. La jornada de Miguel incluye tiempo de formación y tiempo de trabajo efectivo (el tiempo de trabajo no superará el 65% el primer año ni el 85% el segundo). La jornada de María podrá ser completa o parcial, e incluirá el tiempo necesario para adquirir la práctica o mejorar competencias, sin los límites estrictos de alternancia de Miguel.
- **Salario:** Tampoco será el mismo. Miguel percibirá lo estipulado en convenio (nunca inferior al 60% el primer año y 75% el segundo del salario de su grupo profesional), sin ser inferior al SMI proporcional. María cobrará lo fijado en convenio para estos contratos o para su grupo profesional, sin que en ningún caso pueda ser inferior a lo que cobraría en el contrato de formación en alternancia ni al SMI en proporción a su jornada.

10. Caso práctico: "El despido trampa". Tras varias ausencias injustificadas, la empresa comunica a Marcos su despido disciplinario. En la reunión de salida, su encargado le advierte: "Como te hemos despedido por tu culpa, pierdes el derecho a cobrar tanto la indemnización como el finiquito". Marcos, asustado, está a punto de irse a casa creyendo que no cobrará ni un euro. Basándote en lo que has aprendido, ¿qué le asesorarías? Aclárale qué conceptos legales está confundiendo la empresa (o intentando ocultar) y qué dinero tiene derecho a reclamar obligatoriamente.

Le asesoraría explicándole que la empresa está mezclando intencionadamente dos conceptos legales totalmente distintos para asustarle:

- **Indemnización:** Es cierto que Marcos pierde el derecho a este "dinero extra". Al tratarse de un despido disciplinario provocado por faltas muy graves (ausencias injustificadas), la empresa no está obligada a compensarle económicamente por la pérdida del puesto.
- **Finiquito:** Es absolutamente falso que pierda el finiquito. El finiquito es el "ajuste de cuentas final" y Marcos tiene derecho a cobrarlo obligatoriamente. La empresa debe pagarle los días trabajados en el último mes que aún no haya cobrado, las vacaciones generadas y no disfrutadas, la parte proporcional de las pagas extras (si no estaban prorrateadas) y cualquier otra cantidad pendiente (horas extras, pluses). Marcos no debe irse sin reclamar este importe, que le pertenece por ley.



11. Copia esta tabla en el cuaderno y señala en ella si las actuaciones corresponden a la ETT o a la empresa usuaria:

ACTUACIÓN	ETT	EU
Abonar el salario de la persona trabajadora.	X	
Dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social y pagar las cuotas.	X	
Poder de dirección: dar órdenes, organizar el trabajo, etc.		X
Entregar a los o las representantes una copia básica de cada contrato.		X
Poder disciplinario: sancionar al personal por faltas cometidas.	X	
Despedir y abonar la indemnización, así como entregar el finiquito.	X	
Ofrecer los medios de protección necesarios para evitar accidentes.	X	

(Nota aclaratoria para el profesorado: La ETT, al ser la empleadora legal, asume las obligaciones documentales, salariales y disciplinarias, incluyendo la entrega de la copia básica a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Por su parte, la Empresa Usuaria asume la dirección del trabajo diario y debe garantizar in situ las condiciones de seguridad, entregando los medios y equipos de protección específicos para el puesto).

12. La excesiva duración de la jornada laboral constituye uno de los principales factores de aumento del estrés. Infórmate sobre las medidas de conciliación que ofrecen algunas empresas y piensa en otras que podrían implantarlas para su beneficio y el de su plantilla.

Respuesta libre. El alumnado debe aportar ejemplos reales (como flexibilidad horaria, bolsa de horas, jornada híbrida). *Punto clave a valorar por el docente:* Es importante que en el debate se incluya la garantía del derecho a la desconexión digital ("Hacer OFF"). Fuera del horario registrado de su jornada, la plantilla tiene derecho a no responder correos, llamadas o WhatsApps de la empresa para garantizar su descanso e intimidad, combatiendo directamente el estrés.



Test de repaso

1. En el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de establecer una relación laboral por parte de...

- a) La empresa.
- b) La persona trabajadora.
- c) Ambas.

2. La persona trabajadora puede ser una persona...

- a) Física.
- b) Jurídica.
- c) Tanto física como jurídica.

3. Un menor de 18 años y mayor de 16 puede trabajar...

- a) Si está emancipado.
- b) Si tiene autorización de progenitores o tutores.
- c) Las dos respuestas anteriores son verdaderas.

4. Hay cuatro copias del contrato de trabajo. Una permanece en la empresa, otra se entrega al trabajador, otra al Servicio de Empleo y la última copia básica se entrega a...

- a) La Inspección de Trabajo.
- b) Los padres del menor de edad.
- c) Los y las representantes de las personas trabajadoras.



5. ¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba para las personas tituladas de formación profesional?

a) Seis meses.

b) Dos meses.

c) Un mes.

6. ¿Se puede establecer un periodo de prueba si la persona trabajadora ya ha trabajado antes en la empresa desempeñando las mismas funciones?

a) No.

b) Sí, es obligatorio.

c) Sí, pero la duración será menor.

7. ¿Qué tipo de contrato indefinido no ofrece trabajo a su plantilla de manera continuada durante todo el año?

a) El contrato indefinido ordinario.

b) El contrato indefinido-continuo.

c) El contrato fijo-discontinuo.

8. ¿Qué tipo de contrato formativo tiene una duración mínima de tres meses y una máxima de dos años?

a) El contrato de formación en alternancia.

b) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

c) Prácticas en la empresa.

**9. ¿Bajo qué condiciones debe realizarse el teletrabajo?**

- a) Respetando su horario de trabajo y garantizando la desconexión digital.
- b) Sin desconexión digital durante 12 horas.
- c) A elección de la persona trabajadora.

10. ¿Cuáles de las siguientes son medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo?

- a) Horario flexible.
- b) Jornada comprimida.
- c) Ambas respuestas son correctas.

11. A las personas trabajadoras contratadas a través de una ETT y cedidas a una empresa usuaria, la retribución se la abona...

- a) La empresa usuaria.
- b) La ETT.
- c) Una u otra indistintamente.



Comprueba tu aprendizaje

1. Juan, que estudió el ciclo de Técnico en Electromecánica de Maquinaria, trabaja como operario en una fábrica. La empresa le ha ofrecido pagarle un curso de programación CNC a cambio de que se comprometa a permanecer en la empresa durante dos años. Indica si este pacto sería legal.

Sí, sería plenamente legal. Se trata de un pacto de permanencia. Este acuerdo se puede suscribir cuando la empresa ha invertido en la formación profesional especializada de la persona trabajadora, y la ley permite acordar una permanencia de hasta un máximo de dos años para asegurar que la inversión revierta en la productividad de la compañía.

2. Alicia, una joven de 21 años que estudió el ciclo de Técnica en Cocina y Gastronomía, va a ser contratada con carácter indefinido a tiempo parcial en un restaurante de 25 personas. Si en su contrato constara un periodo de prueba de siete meses, ¿sería correcto?

No sería correcto. Alicia posee una titulación de Formación Profesional. Para las personas trabajadoras tituladas (FP o Universidad), el Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo de prueba no podrá superar el límite máximo de seis meses.

3. El periodo de prueba es una cláusula del contrato de trabajo. Señala la duración máxima, las ventajas y las limitaciones de dicho periodo.

- Duración máxima: 6 meses para titulados (FP o Universidad); 2 meses para trabajadores sin titulación (3 meses en empresas de menos de 25 trabajadores); 1 mes en contratos formativos de práctica profesional y en contratos temporales de menos de 6 meses.
- Ventajas: Durante este periodo, cualquiera de las dos partes puede extinguir la relación laboral sin alegar motivo, sin preaviso y sin derecho a indemnización (aunque el trabajador sí cobra íntegramente el salario y cotiza por los días trabajados).
- Limitaciones: El pacto de prueba siempre debe formalizarse por escrito al inicio (si empieza sin firmar, se presume indefinido sin prueba). Además, es nulo establecer un periodo de prueba si el trabajador ya desempeñó previamente las mismas funciones en la empresa (un despido por esta causa sería improcedente).



4. Realiza un esquema con las diferentes modalidades del contrato indefinido y los distintos tipos de contratos temporales.

1. CONTRATOS INDEFINIDOS

- Contrato indefinido ordinario (a tiempo completo o parcial).
- Contrato fijo-discontinuo (para trabajos estacionales, intermitentes o de temporada).

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (TEMPORALES)

- Por circunstancias de la producción (picos imprevisibles u oscilaciones ocasionales).
- De sustitución (reemplazo con reserva de puesto o cobertura durante procesos de selección).

3. CONTRATOS FORMATIVOS

- Para la obtención de la práctica profesional (para titulados recientes).
- De formación en alternancia (para adquirir cualificación combinada con estudios).

4. OTRAS MODALIDADES

- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato de relevo (vinculado a la jubilación parcial).
- Contrato de trabajo de grupo.
- Contrato de trabajo a distancia / Teletrabajo.



5. Indica en el cuaderno si las siguientes frases son verdaderas o falsas. Corrige, además, las falsas.

a) El contrato de trabajo establece una relación laboral entre una persona trabajadora y una empresa. Verdadero.

b) Ningún menor de 18 años puede ser contratado para un trabajo.

Falso. Los menores de 18 y mayores de 16 años pueden trabajar si están emancipados o si cuentan con la autorización legal de sus progenitores o tutores.

c) Ningún menor de 18 años puede contratar a una persona trabajadora.

Falso. Excepcionalmente, un menor puede ser titular de una empresa si la ha heredado (continuidad del negocio familiar), actuando como empleador a través de sus representantes legales.

d) Todos los contratos de trabajo pueden realizarse indistintamente de forma verbal o por escrito.

Falso. La regla general es que deben formalizarse por escrito antes de empezar. Si no se hace, la ley presume que el contrato es indefinido a jornada completa. Solo se admiten verbales de forma excepcional los indefinidos ordinarios y los eventuales inferiores a 4 semanas, aunque el trabajador siempre puede exigir que consten por escrito.

e) En un contrato indefinido no se fija la fecha de finalización.

Verdadero.

6. Una empresa realiza el mantenimiento de buques de recreo y necesita contratar, durante los meses de mayo a septiembre de cada año, personal para reparación. ¿Cuál sería el tipo de contrato que debe utilizarse?

Se debe utilizar el contrato fijo-discontinuo. Es el adecuado para trabajos estables que no duran todo el año, de ejecución estacional o de temporada. La relación laboral es indefinida y se mantiene en "pausa" hasta la siguiente campaña de verano.



7. A Manuel, de 18 años, con título de la ESO, le ofrecen un contrato para la formación en alternancia. Duración de 18 meses. Formación: 30% el primer año y 25% el segundo.

a) ¿Reúne los requisitos? Sí, porque no tiene la cualificación profesional (FP o Certificado) necesaria para el puesto.

b) ¿Es correcta la duración? Sí, la duración mínima es de 3 meses y máxima de 2 años (18 meses es legal).

c) ¿Es adecuado el porcentaje de formación? No. El Estatuto de los Trabajadores exige que el tiempo dedicado a la formación sea, al menos, un 35% durante el primer año (el 30% propuesto es ilegal por defecto) y un 15% en el segundo año (el 25% propuesto sí sería legal al superar el mínimo).

8. Juana desea plantear a RRHH un sistema para teletrabajar los días que su presencia física no sea estrictamente necesaria, con el fin de cuidar de su hijo y tener flexibilidad.

a) ¿Qué sistema de organización puede emplearse? El contrato de trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo híbrido (combinando días presenciales y a distancia).

b) ¿Qué ventajas tendrá el sistema? A nivel corporativo y personal promueve: Conciliación y salud (reduce el estrés y mejora el bienestar mental), Igualdad (fomenta la corresponsabilidad), Productividad (reduce el absentismo y facilita el trabajo por objetivos), retención del Talento (engagement corporativo) y Sostenibilidad (reduce la huella de carbono al evitar desplazamientos).

9. ¿Qué medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo pueden darse en una empresa? Pon ejemplos.

- Distribución irregular de la jornada (Bolsa de horas): Un trabajador acumula horas a favor de la empresa en meses flojos cobrando su salario base, y las devuelve en temporadas altas.
- Teletrabajo y modelo híbrido: Un empleado trabaja 3 días en la oficina y 2 días desde su domicilio.
- Jornada a la carta (Horario flexible): Una empleada tiene una "ventana" de entrada entre las 08:00 y las 09:30, adaptando su salida a la hora de llegada, facilitando llevar a sus hijos al colegio.
- Trabajo a tiempo parcial / Trabajo compartido (Job sharing): Dos personas acuerdan compartir las responsabilidades y el sueldo de un mismo puesto de trabajo a razón de 20 horas cada uno.



10. Explica los beneficios del trabajo flexible.

Equilibra la vida personal, laboral y familiar reduciendo el estrés. Disminuye significativamente el absentismo laboral y los costes asociados. Aumenta el rendimiento y la productividad al orientarse a objetivos. Mejora el clima laboral, lo que ayuda a atraer y fidelizar el talento. Elimina barreras geográficas y favorece la inserción de personas con diversidad funcional.

11. A María, que realizó un Ciclo de Grado Superior hace dos años y trabajó seis meses en otra empresa con contrato para la práctica profesional, le ofrecen trabajar en un bufete de abogados. ¿Se le puede hacer otro contrato para la práctica profesional?

Sí, es posible formalizarle un nuevo contrato para la práctica profesional con una duración máxima de seis meses. La ley permite este contrato dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios, limitando su duración máxima total a 1 año (12 meses) en virtud de la misma titulación. Como ella ya consumió 6 meses en la empresa anterior, todavía dispone de otros 6 meses de margen legal.

12. Juan trabaja con un contrato a tiempo parcial de ocho horas semanales de sábado a domingo. Su empresa le ha pedido que realice horas complementarias. ¿Puede hacer Juan esas horas? Razona la respuesta.

No, Juan no puede hacer horas complementarias. La normativa establece que las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial (las horas extraordinarias están prohibidas salvo fuerza mayor) solo se permiten si la jornada pactada en el contrato es de, al menos, 10 horas semanales en cómputo anual. Como la jornada de Juan es de apenas 8 horas semanales, está legalmente excluido de esta posibilidad.

13. Saúl es montador de muebles con contrato de relevo cubriendo a Manuel (jubilación parcial). Explica las diferencias entre un contrato de relevo y uno de sustitución.

- Contrato de relevo: Se formaliza obligatoriamente con una persona desempleada o con contrato temporal en la empresa, para cubrir el porcentaje de jornada vacante que deja una persona trabajadora que accede a la jubilación parcial. A su finalización (si es temporal), otorga el derecho a cobrar una indemnización de 12 días por año trabajado.
- Contrato de sustitución: Se utiliza para reemplazar a un trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo (como bajas médicas o nacimientos), para completar jornadas reducidas por cuidado de familiares, o para cubrir una vacante transitoria durante un proceso de selección (máximo 3 meses). Cuando este contrato finaliza, no genera derecho a indemnización.



14. A Eva le han hecho un contrato a distancia para que desempeñe su actividad alternando tres días en su domicilio y dos en la empresa. Quiere saber si reúne los requisitos para considerarse como tal.

Sí, reúne los requisitos legales. La normativa define el trabajo a distancia de carácter regular cuando se alcanza al menos el 30% de la jornada (en un periodo de referencia de 3 meses) prestada desde el domicilio o lugar elegido. Eva teletrabaja 3 días de 5 a la semana, lo que supone un 60% de su jornada, superando ampliamente el umbral del 30% exigido por la ley.

15. En grupos, investigad en vuestro entorno más cercano quién o quiénes teletrabajan. Realizad una pequeña entrevista...

Respuesta libre. El profesorado guiará la puesta en común buscando reflexiones sobre la experiencia real del teletrabajo (aislamiento vs conciliación, sobrecostes de suministros en el hogar asumidos o no por la empresa, y respeto a la desconexión digital).