

Tema 25:

EL CONTRATO DE TRABAJO.

ÍNDICE.

INTRODUCCION.

1. EL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.1. Antecedentes Históricos.**
- 1.2. Concepto de contrato de trabajo.**
- 1.3. Elementos del contrato de trabajo.**

2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.

- 2.1. Capacidad del trabajador.**
- 2.2. Capacidad del empresario.**

3. FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- 3.1. Requisitos de forma.**
- 3.2. Contenido mínimo y pactos adicionales.**
- 3.3. Obligaciones de la empresa en la contratación.**

4. DURACIÓN.

5. EL PERIODO DE PRUEBA.

6. TRABAJOS EXCLUIDOS Y RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO.

CONCLUSION.

INTRODUCCIÓN:

El Contrato es el revestimiento Jurídico que adoptan ciertas relaciones de cambio, que por su importancia son ordenadas por el legislador. Dentro de éstos cobra especial importancia el Contrato de Trabajo tanto por su función económica –social, como por el reconocimiento del desequilibrio de las partes. De ahí los requisitos que el legislador establece, que pretenden proteger al trabajador. Asimismo, debe responder a las situaciones laborales especiales, incluidas personas discapacitadas.

1. EL CONTRATO DE TRABAJO.

1.1. Antecedentes Históricos.

Nace paralelo al *Derecho del Trabajo*, por la presión de Movimiento Obrero así como por el impulso de aquellos sectores jurídicos más progresistas. Antes de su aparición, las relaciones laborales se regulan a través del Derecho Civil, especialmente como *contrato de arrendamiento de servicios* (aunque también se acudía a otras formas), partiendo del principio de igualdad de los ciudadanos y de autonomía ilimitada de las partes *respetando la ley, la moral y orden público*. Superar este principio produjo la distinción del *Contrato de Trabajo*, que en España aparece por primera vez tipificado en el Código de **Trabajo de 1926** aunque sólo se generaliza en la **ley de Contrato de Trabajo de 1931**.

1.2. Concepto de contrato de trabajo.

Como todo contrato, el de Trabajo tiene una significación reguladora o normativa, creando una relación obligatoria de cambio entre sus sujetos, y dando lugar a la aplicación automática de unas normas estatales o colectivas a dicha relación.

No hay definición expresa del *Contrato de Trabajo*, pero del **art 1.1 del Texto Refundido del ET** deducimos que: *es el acuerdo bilateral (negocio Jurídico), verbal o escrito, por el que un trabajador se compromete a realizar de forma personal y voluntaria un trabajo por cuenta ajena y bajo al organización y dirección de empresario, a cambio de una remuneración.*

Los Presupuestos que deben darse para que exista Contrato de Trabajo son:

- a) **Voluntariedad:** trabajo prestado libremente, sustentado en el consentimiento (lo que excluye el trabajo obligatorio).

- b) *Remuneración*: siendo el deber básico del empresario (excluye el trabajo altruista).
- c) *Ajenidad*: los frutos y riesgos del trabajo prestado son cuenta de la empresa consentimiento (lo que excluye el trabajo autónomo o por cuenta propia).
- d) *Dependencia*: bajo el ámbito de organización y dirección de Empresario (lo que excluye el trabajo autónomo, al igual que la ajenidad)
- e) *Personalísima*: no sustituible (a diferencia del empresario, que si lo es).

El profesor **Olea** señala caracteriza este contrato como:

- Consensual, basado en el consentimiento de las partes;
- Bilateral: genera obligaciones reciprocas entre las dos partes;
- Comutativo: entre prestaciones equivalentes (ciertas, no aleatorias)
- Oneroso: se presta servicio a cambio de una remuneración.
- Genera obligaciones de trato sucesivo (se prolonga mientras las partes acuerden).
- Parte de la doctrina lo cree de adhesión dado el desequilibrio de las partes.
- Normativizado: debe cumplir unos requisitos que limitan la voluntad de las partes.

Esto último se explica porque su validez exige la existencia de elementos personales y reales, y unos requisitos formales y temporales que desarrollamos a continuación.

1.3 Elementos del contrato de trabajo.

El contrato exige para su validez dos tipos de elementos: reales y personales.

2.3.1. Elementos Reales:

Aparecen en el **art 1261 del Cód. Civil**, sin los cuales no hay contrato.

A) Consentimiento:

Se trata del acuerdo libre de las partes, que puede ser expreso (oral o escrito) o tácito (deducido por signos externos). Para su validez se condiciona a la inexistencia de vicios, que siguiendo al profesor **Vida Soria**, podemos clasificar:

a) **Vicios de la voluntad** (*anulan el contrato*):

- **Dolo**: inducir mediante palabras o maquinaciones insidiosas a su celebración (*nulidad*).

- **Violencia** (uso de la fuerza) e **intimidación** (inspirar temor) *invalidan* el contrato, aunque se haya empleado por una tercera persona ajena al mismo.
- **Error**: es el conocimiento falso de una cosa o un hecho. *Para invalidarlo* debe recaer sobre la *esencia de la cosa* objeto de contrato. Cuando recae *sobre la persona* (por ej., el error en la identidad) sólo lo invalida si tal consideración fuera *la causa principal del contrato*, ya que si no es así, sólo exige su corrección.

b) Divergencia entre voluntad y declaración:

- *Reserva mental*: cuando la voluntad de alguna parte, difiere de lo declarado.
- *Simulación*: ocurre cuando las partes ocultan su verdadera voluntad de común acuerdo para fingir un contrato que no existe o es distinto del realizado.

Efectos: La nulidad laboral se retrotrae al momento en que se efectuó el acto nulo (lo elimina como si no hubiese existido a todos los efectos). Pero a diferencia de la nulidad civil, que se retrotrae a sus inicios, la laboral empieza a contar desde el momento de su declaración, a fin de que pueda cobrar el salario por el tiempo de trabajo efectuado. Si sólo resulta nula una parte, permanece válido en lo restante y se entenderá completado de acuerdo a la jerarquía normativa.

B) Objeto:

Es el interés práctico que se persigue, aquello que se intercambia (responde así a la pregunta ¿Qué?). En el Contrato de Trabajo, se trata de la prestación de servicios de forma subordinada por el trabajador y la retribución que debe satisfacer el empresario.

Para su validez se establecen los siguientes REQUISITOS (de no existir *se anula*):

- Ha de ser *posible* física y legalmente: la imposibilidad sobrevenida posteriormente no anula el contrato pero es causa de extinción (sería despido por causas objetivas).
- *Lícito*: es decir, conforme con la ley y buenas costumbres.
- *Determinado o determinable*: concreto, conocido y definido con precisión.

C) Causa:

Es la *su razón práctica*, la función económica -social (responde al ¿Por qué?). Para el empresario es la cesión de los frutos que resultan del trabajo, y para el trabajador es el salario. Habrá así tantas causas como contratos, sirviendo de medio para caracterizar y

distinguir diferentes modalidades de contratación (*ej. los contratos temporales causales, son aquellos cuya causa tiene naturaleza temporal*). Sus REQUISITOS (*bajo nulidad*) son:

- que *exista* la causa y sea *lícita*, conforme con la ley y buenas costumbres.
- que sea *verdadera*.

Su incumplimiento tiene, entre otros, los siguientes efectos:

- celebrar como contrato temporal por obra y servicio uno que carece de tal naturaleza lo convierte en indefinido.
- si se finge como otro distinto un contrato que es laboral prevalece éste;
- prevalece la causa verdadera sobre la falsa si se muestra como laboral el que no lo es.

2.3.1. Elementos personales: trabajador y empresario, que desarrollamos a continuación.

2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR (Elementos personales).

2.1. Trabajador. (art. 1.1 TRET)

Persona física que voluntaria y personalmente, está obligada a prestar servicios retribuidos por cuenta y bajo dependencia ajenas. Hay que diferenciar entre:

2.1.1. Capacidad para trabajar:

Para poder trabajar debe reunir los siguientes requisitos.

- ✓ titulación académica o profesional lo que supone una limitación a la movilidad funcional además de ser delito trabajar sin titulación exigida;
- ✓ ser mayor de 16 años. Sin embargo, excepcionalmente la autoridad laboral puede autorizar la participación en espectáculos públicos no peligrosos para su salud ni su Formación Profesional y humana. Además, los menores de 18 no pueden:
 - Realizar trabajos nocturnos, ni horas extraordinarias,
 - Realizar trabajos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos.

2.1.2. Capacidad para contratar:

Es necesario tener plena capacidad de obrar conforme al Código Civil, es decir, *mayor de edad, no incapacitado*. Los que no las reúnan deben actuar bajo autorización del tutor. Los

menores de edad, pueden hacerlo si están emancipados (mayores de 16, por matrimonio, o concesión judicial, o de quienes ejerzan la patria potestad).

💡 Tanto contratar como trabajar, exige ser nacional español, o ciudadano de la UE (que se extiende Islandia, Noruega y Liechtenstein, resto de países del Espacio Económico Europeo), que pueden trabajar en las mismas condiciones que los nacionales (con la simple comunicación a través de la solicitud de la tarjeta de residencia).

💡 Los ciudadanos extranjeros no comunitarios, que reúnan los restantes requisitos para trabajar y contratar pueden hacerlo conforme a la legislación específica (**LO 4/2000**, modificada por la **LO 8/2000**, de *derechos y libertades de extranjeros en España y su integración social*, desarrollada por **RD 864/2001**). Exige solicitar previamente:

- *Permiso de Trabajo.*
- *Permiso de Estancia legal, si la duración es menor a 3 meses.*
- *Permiso de residencia (si la duración supera los 3 meses).*

2.2. Capacidad del empresario.

Por **empresario** entendemos *persona física o jurídica o comunidad de bienes, que reciba la prestación de servicios del trabajador, incluido cuando fueran contratados por Empresas de Trabajo Temporal para cederlos a empresas usuarias:*

- *Persona física:* mayor de 18 no incapacitado con los mismos supuestos que el trabajador.
- *Persona Jurídica:* Asociaciones de interés particular, civiles o mercantiles, a las que la ley concede personalidad propia, y conforme a sus estatutos. También las personas jurídicas públicas concertarán contratos de acuerdo a sus normas reguladoras.
- *Comunidad de bienes:* es una entidad cuya propiedad pertenece proindiviso a varias personas. La capacidad para contratar corresponde a quien actúe como representante.

3. FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO (art. 8 TRET).

3.1. Requisitos de Forma:

Todo contrato, como declaración, exige una forma, es decir, un modo de manifestar el consentimiento de las partes contratantes. En el Contrato de Trabajo la regla general es la

libertad de forma: **art 8.1: puede ser oral o escrito, y se presume existente entre todo aquel que presta servicios por cuenta ajena a cambio de salario**, lo que admite la forma tácita de consentimiento.

Sin embargo, cualquiera de las partes puede exigir la forma escrita en cualquier momento, y no hacerlo cuando quien lo pide es el trabajador es sanción grave(**300 - 3000€**). Además exigen forma escrita, para precisar y facilitar la prueba de lo acordado, los siguientes contratos:

- ▣ formativos (prácticas y de formación para el aprendizaje);
- ▣ los de obra o servicio determinado
- ▣ los eventuales por circunstancias de producción de duración superior a 4 semanas,
- ▣ los de tiempo parcial, fijo-discontinuo y relevo,
- ▣ los de interinidad y los de trabajo a domicilio,
- ▣ los celebrados con trabajadores en España, al servicio de empresas españolas en el exterior.
- ▣ Cuando lo exija una disposición legal, como las distintas modalidades de contratación bonificada o con reducción de cuotas, los de apoyo a emprendedores, los celebrados con minusválidos, o los celebrados por Empresas de Trabajo Temporal.

(En resumen, todos serán escritos excepto el indefinido ordinario y el eventual de duración inferior a 4 semanas)

También irán por escrito las posibles cláusulas acordadas: periodo de prueba, pacto de permanencia, pacto de exclusividad, trabajo auxiliar asociado...

La falta de forma escrita, además *infracción grave* sancionable con *multa económica*, *lo presume indefinido y a jornada completa* salvo que se acredite la naturaleza temporal o parcial.

3.2. Contenido mínimo y pactos adicionales

Todo contrato debe concretar los siguientes aspectos Identidad de las partes y su firma

- | | |
|---|--|
| ▣ Domicilio social y centro de trabajo. | ▣ Duración y distribución de la jornada. |
| ▣ Fecha de la firma y la incorporación. | ▣ Vacaciones. |
| ▣ Duración prevista del contrato. | ▣ Plazos de preaviso. |
| ▣ Grupo profesional. | ▣ Convenio Colectivo aplicable. |
| ▣ Salario base y complementos. | |

También se pueden acordar pactos adicionales:

- pacto de permanencia, máx. 2 años cuando la empresa hubiese asumido su especialización.
- de exclusividad: le impide trabajar en otra empresa, a cambio de compensación económica
- no competencia, a cambio de compensación, incluso extinguido el contrato (máx. 2 años)
- periodo de prueba, etc.

3.3. Obligaciones del empresario en la contratación.

El empresario está obligado a realizar en la contratación los siguientes trámites formales.

- 1) *Afiliación* del trabajador, si trabaja por primera vez.
- 2) *Alta en Seg. Social* previamente a la incorporación.
- 3) *Si es escrito entregará en los 10 días siguientes (bajo sanción por falta muy grave):*
 - ✓ *Modelo oficial por triplicado: una para el trabajador, el original para la empresa y otra en la oficina de empleo, para su registro y visado.*
 - ✓ *Copia básica para los representantes de los trabajadores*, para comprobar su legalidad.
- 4) *Si es verbal* debe comunicarlo en 10 días a la oficina de empleo, por escrito o vía telemática, e informar en 2 meses por escrito del contenido esencial (*elementos, Convenio Colectivo, etc.*) a los *trabajadores y a sus representantes* (excepto los contratos con personal de alta dirección y servicio doméstico).

El RD Ley 16/2013 de 20 de diciembre, **de medidas para favorecer la contratación estable**, reduce a 4 los formularios de contratación: **temporales, estables, en formación y aprendizaje y de prácticas**, incorporando cláusulas para determinar cada modalidad contractual. Además facilita a las empresas la contratación por "vía telemática" en cinco pasos.

4. DURACIÓN.

Los contratos pueden tener distinta duración, bajo distintas modalidades de contratación, siendo así un indicador de la estabilidad en el empleo. Por su duración se clasifican (**art 15**):

- a) **Indefinidos**: ordinario, de apoyo a emprendedores y otros contratos indefinidos bonificados y con reducción de cuotas, fijo discontinuo e indefinido a tiempo parcial.
- b) **Temporales**: por obra o servicio, de interinidad, eventual por circunstancias de producción, de formación para el aprendizaje y en prácticas, de relevo, temporal a tiempo parcial y los celebrados por Empresas de Trabajo temporal.

Adquieren la condición de trabajadores fijos (cualquiera que fuera su contratación):

- celebrar bajo una modalidad temporal un contrato de naturaleza fija o cuando fueran contratados en *fraude de ley*.
- *Falta de forma escrita* cuando se exija por ley,
- *Falta de alta en la Seguridad Social*, tras un plazo igual al fijado para el periodo de prueba
- *Sobrepasar el plazo máximo de un contrato temporal* y continuar prestando servicios.
- *Encadenamiento de contratos temporales*: por un plazo superior a 24 meses en un periodos de referencia de 30 meses, en la misma empresa o grupo empresarial bajo la misma o distinta modalidad contractual (*a excepción de los de formación y los de interinidad*).

5. EL PERIODO DE PRUEBA

Se trata de un acuerdo que tiene una finalidad distinta a la del contrato común (finalidad técnico productiva), ya que se trata de *que las partes comprueben si les conviene la relación laboral*. Su regulación mínima, establecida en el **art. 14 TRET**, será mejorable por Convenio Colectivo o pacto entre las partes. Para evitar abuso de derecho se fijan los siguientes **límites**:

- Será siempre optativo (no preceptivo);
- Debe fijarse por escrito en el contrato ;
- Es nulo si el trabajador haya trabajado antes desempeñando las mismas funciones.
- Su duración máxima será fijada por Convenio Colectivo y en su defecto no podrá superar unos límites, que dependen de la cualificación del trabajador, la plantilla de la empresa o el tipo de contrato que tuviera el trabajador:
 - para los técnicos titulados: 6 meses;
 - para el resto de trabajadores: **2 meses** (si la empresa cuenta con una plantilla de 25 o más trabajadores) o **3 meses** (si es menor de 25 trabajadores).
 - contratos en prácticas: de **2 meses** máx. para titulados y **1 mes** para resto.
 - Contratos apoyo a emprendedores: **1 año máx.**
 - En los contratos de duración determinada inferior a 6m: **1 mes**
 - con ETT: **4m.** técnicos titulados, **45 días** otros titulados, **15 días** los no cualificados
- Durante éste tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores.
- La prestación debe girar en torno a las experiencias que son objeto de dicha prueba.
- Su cómputo se interrumpe (siempre que así se pactara) por Incapacidad Temporal, maternidad adopción o acogimiento del trabajador, reanudándose una vez pasado éste.

- Pasado el periodo sin haber desistimiento, el Contrato de trabajo produce plenos efectos, computando dicho periodo como antigüedad.

Su mayor singularidad es que cualquiera de las partes *puede interrumpir la relación laboral sin indemnización*, lo que encubre un privilegio patronal que tiene en sus manos un instrumento de libre resolución, pues el TRET no habla de la existencia de causas justas para despido.

6. TRABAJOS EXCLUIDOS Y RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO.

6.1. Exclusiones declarativas. Art. 1.3 TRET

Se denominan así aquellas relaciones excluidas por carecer alguno de los presupuestos básicos de la relación laboral:

- a) *Prestaciones personales obligatorias* (les falta la voluntariedad), Ej.: la incorporación a una mesa electoral o a un tribunal popular o el antiguo servicio militar. Aunque dan lugar a protección a cargo de la Seguridad Social en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- b) *Quien no se compromete personalmente a la realización de obra o servicio sino sólo a la entrega de un resultado cuyo autor es jurídicamente irrelevante: Ej. de ejecución de obra (civiles).*
- c) *La actividad que se limite al cargo de Consejero o miembros de órganos de administración de sociedades*, pero si además trabaja dentro desempeñan cargo directivo, esta segunda actividad si estaría sujeta (en cuyo caso sería una relación especial).
- d) Trabajos *no retribuidos*: amistad, benevolencia, buena vecindad
- e) *Prestaciones familiares*, salvo prueba de su condición de asalariado (salvo trabajador autónomo sin asalariados que contrate a familiar menor de 45 años o hijo menor de 30 años).
- f) Trabajos *autónomos*, en utilidad patrimonial propia (no ajena) y/ o en régimen de autoorganización (no en dependencia), ej. artesanos, agricultores, profesiones liberales, corredores, agentes mercantiles

6.2. Exclusiones constitutivas:

Se califican así porque a pesar de ser verdaderas relaciones jurídico - laborales (ajenidad, salario...) están excluidos en virtud de una ley:

- los funcionarios Públicos regulados por el Estatuto de la Función Pública.
- Personal administrativo y político al servicio del Estado, de las Corporaciones Locales y de las Comunidades Autónomas, regulado por normas administrativas o estatutarias. Sin embargo, la Ley de Bases de Régimen Local admite la contratación por entidades locales con sujeción al Derecho del Trabajo, así como otras administraciones. Así crecen los Contratos laborales en detrimento de la contratación pública-funcionarial, por un proceso de privatización, que dificulta la distinción entre el personal laboral y funcionario.

6.3. Relaciones especiales de trabajo. (art.2.TRET)

Son verdaderas relaciones laborales, en tanto que reúnen los presupuestos básicos, pero el legislador reconoce algunas peculiaridades, teniendo en cuenta sus características.

a) Personal de alta dirección (RD 1382/1985 1 Agosto):

Se caracteriza porque ejerce poderes de titularidad jurídica del empresario relativos a los objetivos generales de la empresa, con autonomía y responsabilidad (excluido el cargo de simple Consejero) que no le impide mantener dependencia de los criterios e instrucciones de órganos superiores. Se trata de un régimen jurídico semilaboral, próximo a la figura socio-jurídica del empresario. Dicha contratación se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Hace una amplia remisión a la autonomía de los contratantes, y en base al deber de buena y la recíproca confianza en sus derechos y obligaciones.
- Completa su regulación con el Derecho civil y mercantil (*más que con el Estatuto de los Trabajadores de la regla general*).
- No puede ser elector ni legible en los órganos de representación laboral.
- El contrato debe formalizarse por escrito (*en ausencia de pacto escrito, se entenderá existente bajo prueba de prestar un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél*).
- La duración puede ser temporal o indefinido, con posibilidad de acordar periodo de prueba que no puede exceder los 9 meses si su duración es indefinida.
- Las partes gozan de una amplia libertad en las condiciones contractuales, que se añadirán como cláusulas adicionales al mismo.

- Debe *notificar* a los representantes de los Trabajadores su celebración (*aunque no exige entregar copia básica como exige el resto de contratos*).
- Cuando haya recibido una especialización profesional a cargo de la Empresa, puede **pactarse su permanencia**, debiendo indemnizar a la empresa en caso de que el trabajador abandone el puesto de trabajo.
- No podrá celebrar contrato con otras empresas (**pacto de exclusividad**) salvo autorización de la empresa o pacto escrito.
- Opera el **pacto de no concurrencia** incluso tras extinguir el Contrato de Trabajo, si el empresario prueba su efectivo interés industrial y comercial, debiendo indemnizar al directivo por ello, sin que pueda superar el cualquier caso los 2 años.
- Puede extinguirse el Contrato por cualquiera de las partes, debiendo mediar preaviso de 3 meses. Si lo hiciera la empresa, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 7 días por año de trabajo con un máx. de 6 mensualidades. Si el despido es improcedente, será de 20 días por año de trabajo con un máx. de 12 m (*frente a la regla de 33 días y el máx. de 24m*)

b) Servicio doméstico (RD 1424/ 85, 1 agosto):

Relación laboral donde el empleador familiar contrata a alguien que, en dependencia y por cuenta de éste, preste servicios *remunerados* en tareas domésticas. A pesar de reunir los requisitos de relación laboral, tradicionalmente ha estado marginada del Derecho del Trabajo, debido a su impregnación jurídica personal. Se diferencia de la regla general en lo siguiente:

- El contrato debe ser escrito y el periodo de prueba es de 15 días.
- Tiene derecho a 2 pagas extras en metálico, equivalentes a 15 días como mínimo cada una. La retribución en especie no puede exceder el 30% del salario.
- La jornada máx. semanal es de 40 horas, pero sin perjuicio de la puesta a disposición pactada por partes.
- Está excluido de la cotización y de la consiguiente protección del FOGASA.
- La extinción del Contrato exige preaviso de 7 días, que puede sustituir por compensación económica equivalente al salario de 7 días. En despido improcedente la indemnización es de 20 días *salario* por año de trabajo con un máx. de 12 m. Por expiración del tiempo convenido será equivalente a 7 días de *salario* por año trabajado, con un máx. de 6 meses.

c) Deportistas profesionales (RD 1.006/ 85, 26 junio):

Incluye a deportistas con licencia federativa que trabajan por cuenta y dependencia de una entidad deportiva, a cambio de un *salario* (*en un principio no se consideró relación laboral, pero progresivamente la doctrina demostró tal condición*). Se distinguen, entre otros aspectos, por:

- El Contrato será escrito, entregando copia básica a los representantes de los trabajadores y debe registrarse en la oficina de empleo y en la federación.
- Será de duración determinada, con posibilidad de realizar sucesivas prórrogas.
- El periodo de prueba no puede superar 3 meses, y la jornada comprenderá el tiempo de deporte ante el público, junto al tiempo de entrenamiento.
- Durante la vigencia del contrato, los clubes pueden ceder temporalmente a otros clubes los servicios del deportista si consiente, con derecho a compensación económica, si hubo contraprestación entre los clubes.
- Podrá extinguir el contrato cualquiera de las partes, indemnizando a la otra según fije la jurisdicción laboral.
- La lesión del deportista es causa legal de extinción.
- Expirado el contrato, si es contratado por otro club, éste puede quedar obligado a satisfacer al originario una compensación por formación.

d) Trabajos de penados en instituciones penitenciarias (RD 120/ 81).

Los penados deben trabajar según actitudes físicas y mentales, con carácter formativo, creador y conservador de hábitos laborales para preparar la transición al trabajo en libertad. La singularidad que implica la falta de libertad, limita algunos derechos, pero pervive el resto:

- Estas relaciones se rigen por el TRET y Reglamento Penitenciario y goza de la protección de la Seguridad Social.
- La duración será la de la obra o servicio realizado y la remuneración se fijará según el Salario Mínimo Interprofesional.
- Conservan los Derechos Fundamentales, que son inherentes al ser humano (intimidad y dignidad, no discriminación...), así como el derecho al disfrute del descanso semanal, vacaciones, beneficios penitenciarios, a la integridad física y a la adopción de las adecuadas medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- En cuanto a las obligaciones debe cumplir con las medidas de Seguridad e Higiene, las órdenes de los funcionarios y monitores, las obligaciones concretas del puesto de trabajo y contribuir al logro de la productividad
- Los conflictos laborales individuales se rigen por la Ley de Procedimiento Laboral.

e) Estibadores portuarios (RD-ley 2/85,23 de mayo):

Trabajadores contratados por Sociedades Estatales en cada puerto, para asegurar la profesionalidad y regulación de trabajadores en actividades de estiba y desestiba.

- El contrato será indefinido, escrito y en modelo oficial, entregando copia básica a los representantes de los trabajadores y dándole registro en el Servicio Público de Empleo, que expedirá certificado acreditativo de profesionalidad de trabajadores.
- Pueden ser proporcionados temporalmente por Sociedades Estatales a empresas estibadoras, para trabajos que no puedan cubrirse con personal propio de cada empresa. Los poderes y deberes patronales se repartirán entre la Sociedad Estatal y la empresa estibadora.

f) Artistas en espectáculos públicos (RD1435/85 de 1 de agosto):

Se trata de la relación laboral establecida entre un empresario de espectáculos públicos y los artistas por cuenta y dependencia de aquel, a cambio de un *salario*.

- El contrato será por escrito y debe registrarse en la oficina de empleo.
- Se puede fijar un periodo prueba si el contrato supera los 10 días, cuya duración será:
 - por un plazo de *5 días* si la duración del contrato es menor a 2 meses;
 - por un plazo de *10 días* si dura menos de 6 meses;
 - por un plazo de *15 días* en los restantes casos.
- La indemnización por extinción del contrato es de 7 días por año de trabajo.
- El incumplimiento de contrato (que impida la ejecución del trabajo) por la empresa o el artista, se rige por el Código Civil.

g) Representantes de comercio (RD 1438/85, de 1 de agosto):

Actúan por cuenta de una o más empresas para promover con otras empresas operaciones mercantiles *sin asumir riesgo y ventura* de aquellas, a cambio de *salario*.

- Será escrito, en modelo oficial, con entrega copia básica representantes y con registro en la oficina de empleo
- Puede ser Indefinido o Temporal. En este último caso no podrá exceder los 3 años.
- No está sujeto a una jornada u horario de trabajo.
- El trabajador tiene derecho al reconocimiento de la *clientela* lograda en su gestión.
- Es responsable del daño que por su culpa o negligencia pueda sufrir el muestrario.
- En caso de dimisión debe notificarlo con preaviso de 3 meses.

h) Minusválidos en centros especiales empleo (RD 1368/ 85, 17 junio):

Incluye a trabajadores con una minusvalía reconocida de un 33% como mínimo de su capacidad, e inscritos en el Servicio Público de Empleo, donde deben solicitarles los titulares de estos centros que deseen contratar sus servicios:

- Será escrito, entregando copia básica a los representantes trabajadores y dándole registro en el Servicio Público de Empleo Nacional o de la Comunidad Autónoma.
- Pueden pactar un contrato de bajo rendimiento (reduciendo su *salario* proporcionalmente) y periodo prueba (sin exceder los 6 meses).
- Podrán beneficiarse de las diferentes bonificaciones previstas para la contratación de estos trabajadores, conforme a distintas modalidades de contratación.

CONCLUSIÓN:

El Contrato laboral es mucho más que un simple acuerdo de voluntades, siendo un importante medio para inserción laboral y social, especialmente para colectivos con mayores dificultades. Por ello, aunque el contrato debe adaptarse de forma más flexible a las circunstancias laborales, debe evitarse la excesiva individualización de las condiciones de trabajo que venían siendo objeto de regulación colectiva, como ha señalado el Tribunal Constitucional, que se pronunció en contra de que la contratación individual en masa pueda desplazar la regla del Convenio Colectivo. Un tema complejo, especialmente en una coyuntura de crisis como la actual, donde se ha instalado el debate de si la flexibilidad contribuye a la creación de empleo o solo una falta de especialización y un deterioro de las condiciones del trabajador.