

TEMA 26: *Modalidades de contratación: aprendizaje, en prácticas, a tiempo parcial, etc. El trabajo de las mujeres, menores y extranjeros. Las agencias de colocación sin fines lucrativos. Las empresas de trabajo temporal.*

Esquema:

- 1.- Introducción.
2. - Modalidades de contratación.
 - 2.1. - Clasificación:
 - 2.1.a. - Contratos de trabajo indefinidos.
 - 2.1.b. - Contratos a tiempo parcial o mixtos.
 - 2.1.c. - Contratos temporales:
 - Estructurales o causales.
 - Formativos.
 - 2.1.d. - Contratos comunes con peculiaridades.
 - 2.2.- Normas específicas relativas a la contratación temporal.
3. - El trabajo de las mujeres.
 - 3.1. - La condición femenina en el ámbito laboral.
 - 3.2. - El estatuto jurídico laboral de la mujer.
4. - El trabajo de los menores.
 - 4.1. - La protección legal del menor.
 - 4.2. - La contratación laboral del menor.
5. - El trabajo de los extranjeros.
 - 5.1. - Régimen jurídico del trabajo de extranjeros.
 - 5.1.a. - El permiso de trabajo.
 - 5.1.b. - Las condiciones de trabajo de los extranjeros en España.
 - 5.2. - Libertad de circulación de los ciudadanos comunitarios.
6. - Las agencias de colocación.
 - 6.1. - Concepto y constitución.
 - 6.2. - Funciones.
7. - Las empresas de trabajo temporal.
 - 7.1. - Concepto y constitución.
 - 7.2. - Relaciones con la empresa usuaria y los trabajadores.
 - 7.3. – Empresa usuaria y trabajadores cedidos.
8. - Conclusiones.
9. - Referencias bibliográficas y documentales.

1. - INTRODUCCION

Es ya algo tradicional que dentro del contrato de trabajo se distingan clases y modalidades, por la incidencia de factores muy variados: duración, causa y finalidad específica, lugar o ámbito de prestación de servicios, etc. Todos estos factores no parecen tener suficiente entidad para dotar a la relación de trabajo de una regulación singular, a diferencia de las relaciones laborales de carácter especial, pero exigen ciertas adaptaciones de la normativa de carácter general reguladora del considerado contrato "tipo" u ordinario, que es el contrato de duración indefinida y a jornada completa.

Por otra parte, la condición femenina incide sobre el trabajo en diversos sentidos, lo que unido a la gran discriminación sufrida por la mujer en este ámbito ha motivado la intervención del legislador en unos casos para eliminar desigualdades, y en otros para atender las exigencias de la maternidad. Junto con la mujer los menores de 18 años, son también destinatarios de normas específicas justificadas por su debilidad física y las deficiencias de volición, que persiguen la tutela psico-física del menor y la protección de su formación moral y cultural.

En relación a los extranjeros, la situación nacional del empleo y el aumento de flujos migratorios plantean la necesidad de reglamentar la ocupación y condiciones de trabajo de los extranjeros en territorio nacional. Por último, haré referencia a las agencias privadas de colocación que constituyen un importante instrumento informativo sobre ofertas y demandas de empleo, y también a las empresas de trabajo temporal, legalizadas con el fin de potenciar la creación de empleo y adecuar nuestra legislación a la existente en el marco comunitario.

2. - MODALIDADES DE CONTRATACION.

2.1. - Clasificación

A la hora de estudiar las modalidades de contratación y el régimen jurídico de ciertos colectivos de asalariados, es preciso comenzar definiendo la figura del contrato de trabajo, del cuál no existe una concepción legal, pero puede extraerse del art. 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET o ET), aprobado por el RD Legislativo 1/1995, 24 de Marzo, que delimita su ámbito de aplicación, así de acuerdo con el citado precepto puede ser conceptuado como el negocio jurídico bilateral, verbal o escrito, mediante el cual, una persona física, el trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo, por cuenta ajena y bajo la organización y dirección de otra, física o jurídica denominada empresario, a cambio de una remuneración.

En este epígrafe se analizarán las clases y modalidades de contrato de trabajo contemplados en el ordenamiento vigente, utilizando el criterio clasificatorio de mayor trascendencia jurídica y práctica, que es el relativo a la duración, en virtud del cual se distingue, por un lado, los contratos de duración indefinida que corresponde a los trabajadores fijos de plantilla, y por otro los contratos de duración determinada o temporales. Frente a las tendencias restrictivas de años anteriores, la contratación temporal experimentó en el sistema español un notable proceso de ampliación y diversificación desde finales de los años setenta.

Las últimas reformas laborales han sido llevada a cabo por la Ley 35/2010, la Ley 3/2012 que han introducido importantes modificaciones en esta normativa. De forma esquematizada la tipología de contratos actualmente en vigor puede ordenarse en los siguientes grupos:

2.1.a. - Contratos de trabajo por tiempo indefinido.

A.- Contrato de duración indefinida ordinario

Se encuentra regulado en la normativa básica contenida en el TRET.

Puede conceptuarse como aquél en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual, por lo que se entiende celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Respecto a su forma, puede celebrarse por escrito o de palabra, en todo caso cualquiera de las partes podrá exigir que se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. No obstante, carece de sentido el que no se formalicen por escrito, pues tras la última reforma del art. 8.5 TRET (RD 1659/1998) la empresa está obligada a comunicar al trabajador por escrito los elementos esenciales del contrato.

Se trata de un modelo contractual con fuerza expansiva, en cuanto que acoge aquellas situaciones contrarias a la legalidad, esto explica que subsistan en el ET específicas presunciones en favor de la duración indefinida cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, a saber:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los contratos de duración determinada no formalizados por escrito cuando lo exija una disposición legal.
- Cuando se incumplan las disposiciones sobre denuncia del contrato.
- Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado

contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, 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. Esto no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad. (De conformidad con lo previsto en la Ley 3/2012 se suspende hasta el 1-1-2013 la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del ET).

En todos los casos se trata de una presunción *iuris tantum*, por lo que cabe la posibilidad de que el empresario pruebe la naturaleza temporal de los servicios contratados, aunque sería responsable de una infracción administrativa mercedora de sanción.

B.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

La reforma laboral operada por la Ley 3/2012, 6 de julio, trata de facilitar la contratación de trabajadores por parte de pequeñas y medianas empresas que representan a la mayor parte del tejido productivo de nuestro país. Con esta finalidad se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa, que sólo podrá ser formalizado por escrito y en modelo oficial por empresas con menos de 50 trabajadores.

Se rige por lo dispuesto en el ET y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba que será de un año en todo caso.

Incentivos fiscales: la empresa tendrá derecho a aplicar incentivos fiscales cuando se trate del primer contrato de trabajo siempre que se realice con un menor de 30 años (3000 €), adicionalmente, si se contrata a perceptores de una prestación por desempleo la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 % de la prestación que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de su contratación, con el límite de doce mensualidades siempre que haya percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 % de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

Bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social: con independencia de los incentivos fiscales las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años.
- b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

No podrá concertar este tipo de contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

C. Contratos fijos – discontinuos (Ley 43/2006)

Según el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores el contrato indefinido de fijos discontinuos es aquel que se concierta para la ejecución de trabajos que tengan el carácter de fijos, pero discontinuos en el tiempo, siempre que no se repitan en fechas ciertas y que se enmarquen dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

En otro caso, esto es, cuando los trabajos se repitan en fechas ciertas nos hallamos ante un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido denominado fijo-periódico. Los "fijos periódicos", son aquellos en los que la actividad se repite en fechas ciertas, es decir, se tiene un conocimiento exacto de la fecha exacta de inicio de la campaña y su finalización; y los "fijos discontinuos" son aquellos en los que existe incertidumbre en cuanto a las fechas en las que el llamamiento se va a realizar y en cuanto a la duración de la campaña (como ocurre, por ejemplo, en los trabajos de recolección).

Es un contrato por tiempo indefinido, en el que se combinan períodos de trabajo (vinculados a la estacionalidad de la actividad) con períodos de inactividad, manteniéndose el vínculo entre empresario y trabajador. Así pues, el contrato no se extingue a la finalización de campaña, sino que se

suspende, de modo que cesa la obligación de trabajar y de remunerar el trabajo, pasando el trabajador a la situación legal de desempleo con derecho a solicitar las prestaciones de desempleo si reúne los requisitos legales

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

Deberá formalizarse por escrito y en modelo oficial, y en él se indicará la duración estimada, el orden y la forma del llamamiento, y de manera orientativa la jornada laboral y su distribución horaria.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y en la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, en caso de incumplimiento el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido.

En el supuesto de que la actividad no pudiera reanudarse o hubiera de posponerse (por causas económicas o técnicas, fuerza mayor, etc.), el empresario habrá de observar los trámites legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores para la suspensión o extinción del contrato de trabajo. Si es el trabajador quien no responde al llamamiento, pierde su derecho, salvo causa justificada.

Cuando se inicie la campaña, si un trabajador incluido entre los empleados que han de ser objeto de llamamiento, está en situación de baja médica, la empresa ha de solicitar el alta en la Seguridad Social, con carácter previo a la fecha prevista para la reincorporación, iniciándose la obligación de cotización por éste al Régimen General de la Seguridad Social

En cuanto a su protección social y cotización, se rigen por las normas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial.

2.1.b. - Contratos a tiempo parcial o mixtos.

Han sido calificados como "mixtos" debido a la posibilidad de concertar estos contratos bien con carácter indefinido o temporal en los supuestos legalmente admitidos. Se encuentran regulados en: art.12 ET, Ley 12/2001, RD 1131/2002, RD 1424/2002 y la Ley 3/2012. Cabe incluir en este grupo:

A. El contrato a tiempo parcial ordinario

Se considera celebrado 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 comparable a tiempo completo, a estos efectos, se considerará como tal al trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.

Los trabajadores así contratados tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Percibiendo su salario en proporción a las horas de trabajo efectivo. Están protegidos frente a todas las contingencias que cubre la Seguridad Social.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o determinado en los supuestos legalmente previstos, excepto en los contratos para la formación. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa (en este caso se denomina contrato fijo-periódico).

Se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial, recogiendo las menciones exigidas por la ley (número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución), de no observarse estas exigencias se presumirá celebrado a tiempo completo, salvo prueba en contrario.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida.

A partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Las horas extraordinarias computaran a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones. En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

También podrán pactar la realización de horas complementarias respetando lo dispuesto en la norma legal y, en su caso, en los convenios colectivos; en cualquier caso:

1. Serán exigibles las horas complementarias cuando se trate de un contrato de duración indefinida y así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador, por escrito y en el modelo oficial establecido al efecto. Este pacto podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador transcurrido un año desde su celebración, con preaviso de 15 días de antelación, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el art. 37.5 TRET.
- b) Por necesidades formativas siempre que se acredite esta necesidad y la incompatibilidad horaria.
- c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

A falta de denuncia se entenderá prorrogado por un nuevo periodo anual.

2. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo, ampliable por convenio colectivo de ámbito sectorial o inferior, hasta un 60%. En cualquier caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal legalmente previsto para el trabajo a tiempo parcial.

3. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en los convenios colectivos, y en el pacto de horas complementarias. Salvo que se establezca otra cosa en el convenio, el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días.

4. Serán retribuidas como ordinarias computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad social, periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones, a tal efecto, el número y retribución de tales horas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la S.Social.

5. Deberán ser respetados en todo caso los límites en materia de jornada y descansos legalmente establecidos.

6. En caso de incumplimiento de tales requisitos, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

B. Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial.

Es el contrato celebrado, por escrito y en modelo oficial, con un trabajador que concierta con su empresa una reducción de la jornada y de su salario para acceder a la jubilación parcial por encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

1. Los trabajadores a tiempo completo que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, para acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo con una duración mínima igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:
 - a. Haber cumplido la edad de 61 años, o 60 si se trata de trabajadores mutualistas antes de 1967, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual, aplicando la escala recogida en la Ley 40/2007.
 - b. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos del art. 44 TRET, o se trata de empresas del mismo grupo.
 - c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa con un contrato indefinido y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d.
 - d. Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias (días cuota).
 - e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Su duración será igual al tiempo que falte para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, aunque puede prorrogarse una vez cumplida esta edad si el trabajador jubilado parcialmente decide continuar prestando servicios. Durante este tiempo la cotización se realizará en proporción a las horas de trabajo, pero a efectos del cálculo de la pensión se considerará como cotizado a tiempo completo para la determinación de la base reguladora, y no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

C. Contrato de relevo

Es el concertado, por escrito y en modelo oficial, simultáneamente al de jubilación parcial, con un trabajador desempleado, o bien, con aquellos que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con la finalidad de mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcialmente.

Esta modalidad contractual será obligatoria o voluntaria para la empresa según el caso de jubilación parcial de que se trate:

- Cuando el jubilado parcialmente no tiene la edad de jubilación ordinaria, la empresa está obligada a celebrar simultáneamente un contrato de relevo cuya duración podrá ser indefinida o igual al tiempo que falte al trabajador para jubilarse totalmente, y si el trabajador jubilado parcialmente decidiese continuar en la empresa una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, el contrato se prorrogará mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el periodo correspondiente al año en que se jubile totalmente.
- En el supuesto de que el trabajador jubilado parcialmente reúna todos los requisitos de acceso, incluida la edad, la empresa no está obligada pero podrá también celebrar un contrato de relevo en las condiciones antes señaladas, con una salvedad, si el contrato es por tiempo determinado, su duración será anual y se prorrogará automáticamente por períodos anuales, hasta su extinción cuando el trabajador sustituido alcance la jubilación total.

Finalizado el contrato temporal de relevo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a ocho días de salario por año de servicio o la establecida en la normativa específica aplicable.

La jornada puede ser completa o parcial, pudiendo el trabajador relevista completar el horario del sustituido o trabajar simultáneamente con él, teniendo en cuenta que el puesto del relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar, correspondiente al mismo grupo profesional.

Cabe la posibilidad de que el jubilado parcialmente pueda incrementar por períodos anuales la reducción de la jornada, dentro de los límites legales, previo acuerdo con la empresa, y en tal caso, se ofrecerá al relevista la ampliación de su jornada en la misma proporción; de no ser aceptada por éste, la empresa deberá contratar a otro trabajador para cubrir esa parte de jornada vacante. De no cumplirse estos requisitos no podrá ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial.

Si el jubilado parcial fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.

En caso de incumplimiento de las obligaciones anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la pensión de jubilación parcial devengado desde el momento del despido improcedente.

D. Contrato para desempleados en situación de exclusión social

Esta modalidad regulada por RD 1424/2002 y Ley 43/2006, tiene por finalidad fomentar la colocación de trabajadores desempleados en situación de exclusión social; situación que será acreditada por los Servicios Sociales competentes cuando pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual naturaleza, sea cual sea la denominación asignada en cada CCAA.
- b) Personas que no pueden acceder a las prestaciones anteriormente citadas por falta del periodo mínimo de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o bien por haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de responsabilidad de menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y ex internos.
- e) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- f) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y ex reclusos.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o determinado, con jornada a tiempo completo o parcial, y ha de formalizarse por escrito en modelo oficial.

2.1.c. - Contratos temporales

- Contratos temporales estructurales o causales.**

En nuestro sistema jurídico la contratación temporal se rige por el principio de causalidad, ello implica que tan sólo se admite la contratación temporal cuando concurre alguna de las causas previstas en el art. 15 TRET, aunque como veremos no son, las citadas en este precepto, las únicas modalidades de contratación temporal.

El régimen jurídico de estas figuras contractuales recogido en el art. 15 del TRET y desarrollado por el R.D. 2720/ 1998 .

A. Contrato de obra o servicio determinado.

Este tipo contractual tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta, (los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos que pueden cubrirse con este tipo de contratos).

De esta definición se desprenden los requisitos que define este contrato:

- La obra o servicio han de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
- Su ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta

Su duración no podrá ser superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

Debe formalizarse por escrito, debiendo especificarse el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.

Se extingue previa denuncia de las partes, con preaviso de 15 días si su duración fue superior al año, de no respetarse el preaviso deberá abonarse una indemnización de tantos días de salario como días de preaviso omitidos. A su término la empresa debe abonar una indemnización cuya cuantía se determinará en los convenios colectivos y a falta de tal determinación será equivalente a ocho días de salario por año trabajado.

El contrato fijo de obra es una creación de la negociación colectiva del sector de la construcción y permite que con un único contrato de trabajo temporal la prestación de servicios en sucesivas obras distintas, que en principio exigirían sucesivos contratos temporales, con un triple límite:

- 1) Los servicios se deben prestar en la misma provincia
- 2) Tiene una duración máxima de tres años, salvo que no haya finalizado la última obra
- 3) El empleador tiene que ser la misma empresa.

B. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Esta modalidad tiene por finalidad cubrir necesidades extraordinarias de la empresa debidas a circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, (los convenios colectivos podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y la proporción que debe existir entre esta modalidad y la plantilla total de la empresa).

La diferencia de este contrato con el contrato para obra o servicio es que el contrato eventual en ningún caso opera respecto de actividades distintas o diferenciables del actuar normal de la empresa, sino que es el incremento temporal de las mismas tareas habituales la causa que justifica la realización de estos contratos.

Ambos coinciden en que debe existir una causa de temporalidad en el momento de la contratación. La diferencia radica en que, en el contrato eventual, no es necesario que la causa de temporalidad exista también en el momento de la finalización de contrato temporal.

Su duración máxima será de 6 meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, convenio sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad, en tal

caso el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del citado periodo de referencia, ni como máximo doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que su duración total pueda exceder de su duración máxima.

Ha de formalizarse por escrito si su duración es superior a cuatro semanas.

Se extinguen previa denuncia de cualquiera de las partes, debiendo abonar la empresa a su término una indemnización cuya cuantía se determinará en los convenios colectivos y a falta de tal determinación será equivalente a ocho días de salario por año trabajado.

Para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional, las empresas pueden celebrar contratos temporales con jóvenes desempleados **menores de 30 años** que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a 3 meses. Se tratan de contratos de primer empleo joven.

Estos contratos se rigen por lo establecido para el contrato eventual por circunstancias de la producción (ET art.15.1.b) salvo lo siguiente:

- a)** Se considera **causa del contrato** la adquisición de una primera experiencia profesional.
- b)** La **duración mínima** del contrato es de 3 meses
- c)** La **duración máxima** del contrato será de 6 meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses.
- d)** El contrato debe celebrarse a **jornada completa o a tiempo parcial** siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entiende por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el ET art.12.1.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deben no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas **con posterioridad al 24-2-2013**, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que, una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, **transformen en indefinidos** estos contratos van a tener derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad durante 3 años, siempre que la jornada pactada sea al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Para la aplicación de los beneficios, la empresa debe **mantener el nivel de empleo** alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante, al menos, 12 meses.

Esta medida se mantendrá en vigor hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.

C. Contrato de interinidad.

Los supuestos legales en que se admite son:

- 1) Sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente en su puesto pero lo tiene reservado.
- 2) Cubrir una vacante durante el proceso de selección externa o promoción interna para su cobertura definitiva.
- 3) Sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Se prolonga su duración hasta la reincorporación del trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, sin que en este último caso pueda ser superior a tres meses, no obstante si se trata de una Administración Pública se prolongará hasta la finalización del proceso.

En todos los casos el contrato se extingue previa denuncia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

Se formalizará por escrito, debiendo especificarse entre otras menciones, el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Se celebrará a jornada completa salvo cuando se sustituya a un trabajador a tiempo parcial o se trate de complementar la jornada reducida temporalmente por trabajadores que hayan ejercitado este derecho legal. Igualmente se admite la jornada parcial para cubrir la parte de jornada dejada vacante por quienes disfrutan de los permisos de maternidad/paternidad a tiempo parcial o para cubrir temporalmente un puesto cuya cobertura definitiva vaya a ser a tiempo parcial.

Son contratos incentivados en determinados supuestos.

Contratos temporales formativos.

Regulados en el art. 11 TRET, modificado posteriormente, siendo su última reforma la llevada a cabo por la Ley 35/2010 ,Ley 3/2012 y la ley 4/2013.

Esta mención genérica incluye en la actualidad dos tipos contractuales:

A. El contrato para la formación y el aprendizaje.

Este contrato está regulado por el R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Este tipo de contrato únicamente podrá celebrarse con trabajadores mayores de diecisésis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. Excepcionalmente, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje». Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial .

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas

o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en casos de fuerza mayor y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La empresa deberá comprobar si existe una actividad formativa relacionada con el trabajo a realizar que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad.

La empresa está obligada a proporcionar un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar la asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

La acreditación de la cualificación o competencia profesional se llevará a cabo, en los términos previstos en la ya citada Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, y en su normativa de desarrollo, pudiendo el trabajador, conforme a lo establecido en dicha regulación solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del FOGASA.

Las empresas de trabajo temporal podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo

B.- El contrato en prácticas.

Este contrato tiene por finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

La Ley 4/2013 establece que podrán celebrarse contratos en prácticas con jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que concierten un contrato en prácticas con un menor de treinta años, tendrán derecho a una reducción del 50 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante toda la vigencia del contrato.

Debe concertarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar. Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, dentro de estos límites los convenios colectivos podrán determinar la duración del contrato. Ningún trabajador podrá ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. La jornada puede ser a tiempo completo o parcial.

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores con título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos celebrados con trabajadores con título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

Su retribución será la fijada en convenio colectivo para esta categoría de trabajadores y en proporción a las horas de trabajo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al 60% o el 75% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para ese puesto u otro equivalente. Sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional según horas trabajadoras.

2.1.d. - Contratos comunes con peculiaridades.

En concreto, las peculiaridades de estos tipos están referidas a:

- El lugar donde se prestan los servicios: contrato de trabajo a distancia.
- El sector de actividad: contrato de embarco, trabajos aeronáuticos, profesionales de la información, de la minería y del campo.
- Por ser el empleador una Administración pública o establecimiento militar.
- A la parte trabajadora por ser un grupo de personas: contrato de grupo.

2.2. Normas específicas relativas a la contratación temporal.

Extinción de los contratos temporales:

1. **Indemnización.** A tenor de lo preceptuado en el artículo 49.1 c) del TRET, los contratos temporales se extinguirán por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a

recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

La indemnización se aplicará de modo gradual hasta 2015:

- ✓ 8 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- ✓ 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- ✓ 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- ✓ 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- ✓ 12 días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

2. **Denuncia.** Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
3. **Preaviso.** Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Medidas para la prevención de abusos ante las sucesivas contrataciones temporales (art. 15 TRET):

1. En los contratos temporales cuya duración efectiva sea inferior a 7 días la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementará en un 36%. Dicho incremento no será aplicable a los contratos de interinidad.
2. Cuando el Servicio Público de Empleo (SPE) constate que, en los 4 años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo la prestación

correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución al SPE de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes (art 145 bis LPL).

3. El artículo 15.5 del TRET en relación al encadenamiento de contratos dispone que los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 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 ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También será de aplicación esta norma cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo.

El RD Ley 3/2012 suspende hasta el 1-1-2013 la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del ET.

3. - EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

3.1. - La condición femenina en el ámbito laboral.

En el mundo de las relaciones de trabajo la desigualdad de trato entre hombres y mujeres ha existido con una especial radicalidad; la historia nos muestra como durante siglos la mujer ha realizado los trabajos de menor consideración recibiendo a cambio compensaciones inferiores a las del varón. Una de las características más notables de este siglo es la mayor proporción de mujeres en la población activa y la igualación de derechos entre hombres y mujeres, igualdad que también se ha proyectado en el ámbito laboral. Este intervencionismo estatal y la especialidad en su regulación responde a una doble necesidad: por un lado, evitar la discriminación que han soportado, y por otro, atender las peculiaridades de la condición femenina.

3.2. - El estatuto jurídico laboral de la mujer.

El principio general de no discriminación que inspira el actual estatuto jurídico de la mujer ha sido objeto de reconocimiento internacional, cabe citar entre los instrumentos normativos ratificados por España: el Convenio de la OIT nº 111, relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958; el Pacto de derechos económicos, sociales y culturales de 1966; La Carta Social Europea de 1961 y la Convención de Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979. También diferentes normas comunitarias, como el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (artículos 2 y 137), la Directiva 75/117/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, y la Directiva 2002/73/CE referente a la aplicación del principio de igualdad de trato en relación al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En Derecho interno español el principio de igualdad se proclama en la Constitución con carácter general (arts. 9 y 14 CE), y de forma particular al referirse a la libre elección de profesión, a la remuneración y a la promoción a través del trabajo (art.35.1 CE). Nuestras normas legales también se mantienen en esta línea de igualación entre trabajadores de uno y otro sexo, eliminando cualquier prohibición de trabajo para la mujer y derogando todas las disposiciones de cualquier rango que contenga prohibiciones de la misma índole, entre estas cabe mencionar:

A. Las contenidas en el TRET que reconoce a los trabajadores el derecho «*a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo*» (art. 4.2.c); La norma relativa a los criterios de ascenso que deberán acomodarse a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 24.2); la obligación empresarial de pagar por un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo (art. 28), y la nulidad del pacto, cláusula o decisión discriminatoria (art. 17.1 ET).

B. En esta línea vienen siendo aprobadas diversas normas tendentes a garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato, entre las que cabe destacar la reciente Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que viene a trazar las directrices de una política de empleo encaminada a avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Título IV). En concreto, esta norma garantiza la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres a través de:

- La integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas, especialmente en las relativas al acceso al empleo, la formación y promoción profesionales, y las condiciones de trabajo (art. 4 y 5).

- Los programas de inserción laboral activa que permitirán potenciar su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo (art. 46).
- La promoción de la igualdad a través de la negociación colectiva, que deberá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la igualdad de trato en las condiciones de trabajo (art. 43), pudiendo a tal efecto establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, clasificación profesional, promoción y formación profesional, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.
- El establecimiento de planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores, cuyo alcance y contenido se recoge en la propia Ley. Estos planes se aplicarán también cuando así se establezca en el convenio colectivo y cuando la autoridad laboral hubiese acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. Para las demás empresas será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

3.3. Discriminaciones positivas y derechos para la conciliación de la vida laboral y familiar

El principio de no discriminación no es obstáculo para que se establezcan medidas de «acción positiva» encaminadas a contrarrestar una situación de desigualdad inicial entre mujeres y hombres. Así pues el principio de igualdad y no discriminación es compatible con:

- La inclusión en los programas de fomento del empleo de bonificaciones en la cotización a la S.S. por la contratación de mujeres trabajadoras en un mayor número de supuestos (ejem: desempleadas de cualquier edad).
- La existencia de cursos especiales de formación profesional impartidos por el Instituto Nacional de Empleo para mujeres.
- Con la posibilidad de formalizar el contrato para fomento de la contratación indefinida cuando se trate de oficios o profesiones en que estén subrepresentadas.
- Con La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género donde se ha establecido un catálogo de derechos laborales y de Seguridad Social dirigidos a las trabajadoras que tengan la condición de víctima de violencia de género, referidos a tiempos de trabajo (reducción o reordenación de su jornada y horario), movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

En el lado opuesto, esta igualdad de sexos exige la desaparición de las discriminaciones favorables para la mujer, pues constituyen un privilegio inaceptable; un reflejo de esta igualación la encontramos en los diversos derechos establecidos para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, que podrán disfrutar, tanto hombres como mujeres, en los casos de paternidad, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, [arts. 45.1.d) y 48.4 ET]; excedencias para el cuidado del hijo o de ciertos familiares (art. 46.3 ET); reducciones de jornada por lactancia o por nacimiento de hijo (art. 37.4 y 4 bis ET), o por guarda o custodia de un menor o de un familiar desvalido (art. 37.5 ET); los permisos retribuidos por razones familiares (art. 37.3 ET) y los derecho a permiso remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

El empresario que vulnere el principio estará sujeto a responsabilidad administrativa por falta muy grave (art. 8.12 LISOS), e incurren en responsabilidad penal los que produzcan una grave discriminación en el empleo por razón de sexo y no restablezcan la situación de igualdad tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, siendo castigados con la pena de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses (art. 314 CP).

3.4. Trabajos prohibidos por razones de seguridad y salud en el trabajo

La proclamación del principio de igualdad (art. 14 CE) supuso la inconstitucionalidad sobrevenida de las normas que impedían a la mujer el acceso a determinados trabajos, como el trabajo subterráneo en las minas, la prohibición del trabajo nocturno y, en general, la de que las mujeres ocupen puestos de trabajo penosos o de riesgo (STC 229/1992, 14-2-1992). No obstante, por tratarse de medidas para la protección jurídica de la maternidad y de la familia (art. 39 CE), no contradice el principio de no discriminación:

- Que se prohíba temporalmente a la mujer embarazada o en período de lactancia la ocupación de determinados puestos, cuando su desempeño ponga en peligro su salud, la del feto o la del lactante (art. 26 LPRL). Esta ley se hace eco de lo establecido por la Directiva 92/85/CEE (6) del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la empleada embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La transposición de la Directiva se ha hecho a través del RD 298/2009 (7) , que modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el

- trabajo de la empleada embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
- El Convenio de la OIT nº 136 (ratificado en 1975), que prohíbe a las mujeres embarazadas y lactantes los trabajos que entrañen exposición al benceno o productos que lo contengan.
 - La Ley de Energía Nuclear de 28.4.1964 que prohíbe a las mujeres con capacidad de procrear y gestantes, desempeñar puestos en los que determinadas partes de su cuerpo o el feto puedan recibir dosis de radiación superiores a 1,3 rems al año.

4. - TRABAJO DE MENORES

4.1. - Contratación laboral del menor.

En el ámbito laboral se consideran menores los que no han alcanzado la mayoría de edad, no obstante se permite la contratación de los mayores de 16 y menores de 18 años no emancipados, ni de hecho ni de derecho, con la autorización de su representante legal (padres, tutores o instituciones que los tengan a su cargo) que puede ser oral o escrita, e incluso tácita, siendo posible su revocación. De celebrarse sin autorización estos contratos son anulables, teniendo derecho el menor a cobrar los días trabajados y el finiquito que le corresponda.

Como excepción el art.6.4 ET admite la contratación laboral del menor de 16 años en espectáculos públicos, previa autorización escrita de la Autoridad laboral que la concederá para actos determinados y en casos excepcionales siempre que no suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana. Esta autorización será solicitada por los representantes legales y se recabará el consentimiento del menor si éste tuviera suficiente juicio.

4.2. - Protección legal del menor.

Curiosamente una de las primeras normas laborales españolas fue la Ley de 24 de Julio de 1873 que limitó la jornada para los menores y prohibió la ejecución de ciertos trabajos a los mismos. En nuestro ordenamiento vigente cabe destacar lo dispuesto en el art.39 de la CE que garantiza a los niños la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

La regulación legal del trabajo del menor es ajena al ET, que tan sólo contiene algunas disposiciones prohibitivas, por lo que su régimen jurídico lo encontramos disperso en:

- El TRET que prohíbe el trabajo nocturno, entendiendo por tal el que tiene lugar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y la realización de horas extraordinarias (art.6 apartados 2 y 3).
- Disposiciones generales: el Decreto 26.7.1957 prohíbe la realización de trabajos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos para la salud y la formación profesional y humana del menor.
- En materia de riesgos laborales, el art. 27 LPRL establece que los puestos que vayan a ser desempeñados por estos trabajadores jóvenes deben ser evaluados con carácter previo a su incorporación, debiendo realizarse la evaluación teniendo en cuenta los riesgos específicos derivados de la inmadurez, la falta de experiencia y desarrollo físico e intelectual, todavía incompleto del menor, a lo que añade que se deberá informar de los riesgos y las medidas preventivas a los padres o tutores.
- Normas sectoriales, en las que el menor recibe calificaciones profesionales típicas como aprendiz, pinche, y aspirante, regulándose el contrato con referencia a tales calificaciones.
- Convenios internacionales ratificados por España, entre los que destacamos los Convenios de la OIT nº 16, 77, 78, y 124 que dictan normas sobre exámenes médicos de los menores, y el Convenio nº 79 que encomienda a las legislaciones nacionales ordenar a los empresarios que recaben los documentos acreditativos del nombre, edad y horario de los menores de 18 años.

La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores contenidas en el ET constituye una infracción administrativa muy grave (art. 96.4 ET).

5. - TRABAJO DE EXTRANJEROS

5.1. - Régimen jurídico del trabajo de extranjeros.

La Constitución Española en su art 13 garantiza que los extranjeros gozarán en España de las mismas libertades públicas que los españoles, en los términos que establezcan los Tratados y la Ley. Esto quiere decir que la situación de los extranjeros en España estará regulada por normas que les otorgan derechos y les imponen deberes.

El art.7 c) ET reconoce expresamente capacidad para contratar su trabajo a los extranjeros de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia, legislación constituida hoy por:

- La L.O. 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LEx)

- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los estados miembros de la unión europea y de otros estados parte en el acuerdo sobre el espacio económico

Existen dos maneras de ser extranjero o extranjera en España, que se denominan convencionalmente como RÉGIMEN COMUNITARIO DE EXTRANJERÍA, regulado por los Tratados de adhesión de España a la U.E., así como por el Derecho Derivado (Reglamentos, Directivas, etc.) y RÉGIMEN GENERAL DE EXTRANJERÍA, regulado por la LOEx y su Reglamento de desarrollo

5.1.a. – Régimen general de extranjería y el derecho al trabajo

Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. La autorización de trabajo se concederá conjuntamente con la de residencia

La eficacia de la autorización de residencia y trabajo inicial se condicionará al alta del trabajador en la Seguridad Social.

Cuando el extranjero se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión de la autorización se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente y, si las leyes así lo exigiesen, a la colegiación.

Para la contratación de un extranjero, el empleador deberá solicitar la autorización correspondiente

La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo.

Salvo en los casos legalmente previstos, el reconocimiento de una prestación no modificará la situación administrativa del extranjero

- **Residencia temporal y trabajo por cuenta propia**

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia el extranjero mayor de 18 años autorizado a permanecer en España por un

periodo superior a noventa días e inferior a cinco años, y a ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia.

Para la realización de actividades económicas por cuenta propia habrá de acreditarse el cumplimiento de todos los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada, así como los relativos a la suficiencia de la inversión y la potencial creación de empleo, entre otros que reglamentariamente se establezcan.

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta propia tendrá una duración de un año y se limitará a un ámbito geográfico autonómico y a un sector de actividad.

La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración.

- **Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena**

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena el extranjero mayor de 16 años autorizado a permanecer en España por un periodo superior a noventa días e inferior a cinco años, y a ejercer una actividad laboral por cuenta ajena.

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena habilitará a los extranjeros que residen fuera de España, siempre que hayan obtenido el correspondiente visado y hayan sido dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social a residir y trabajar por cuenta ajena en España.

Salvo en los casos en los que no resulte aplicable el requisito de que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador, la autorización inicial se limitará a un ámbito geográfico provincial y a una ocupación.

Los extranjeros que obtengan una autorización deberán solicitar la Tarjeta de Identidad de Extranjero correspondiente en el plazo de un mes desde su alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el presente capítulo.

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena tendrá una duración de un año y se limitará, en lo relativo al ejercicio de la actividad laboral y salvo en los casos previstos por la Ley y los Convenios Internacionales firmados por España, a un ámbito geográfico y a una ocupación determinada.

La renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se hará por un periodo de dos años, salvo que corresponda una autorización de residencia de larga duración, y permitirá el ejercicio de cualquier actividad en cualquier parte del territorio nacional. Los efectos de la autorización renovada se retrotraerán al día inmediatamente siguiente al de la caducidad de la autorización anterior.

Para la concesión inicial de la autorización de residencia y trabajo, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.

La situación nacional de empleo será determinada por el Servicio Público de Empleo Estatal con la información proporcionada por las Comunidades Autónomas y con aquella derivada de indicadores estadísticos oficiales y quedará plasmada en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. Dicho catálogo contendrá una relación de empleos susceptibles de ser satisfechos a través de la contratación de trabajadores extranjeros y será aprobado previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. Igualmente, se entenderá que la situación nacional de empleo permite la contratación en ocupaciones no catalogadas cuando de la gestión de la oferta se concluya la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles. Reglamentariamente se determinarán los requisitos mínimos para considerar que la gestión de la oferta de empleo es considerada suficiente a estos efectos.

- **Residencia temporal y trabajo para investigación**

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo para investigación el investigador extranjero cuya permanencia en España tiene como fin único o principal realizar proyectos de investigación, en el marco de un convenio de acogida firmado con un organismo de investigación

- **Residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE**

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados aquel trabajador extranjero autorizado a desempeñar una actividad laboral para la que se requiera contar con cualificación de enseñanza superior o, excepcionalmente, acredite un mínimo de cinco años de experiencia profesional que pueda considerarse equiparable a dicha cualificación, relacionada con la actividad para cuyo desempeño se conceda la autorización.

Se entenderá por cualificación de enseñanza superior aquélla derivada de una formación de enseñanza superior, de duración mínima de tres años y que proporcione el nivel de cualificación necesario para ejercer una profesión que exija un alto nivel de capacitación o para ingresar en un programa de investigación avanzada.

- **Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada**

Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada el extranjero mayor de 16 años autorizado a permanecer en España y a ejercer actividades laborales por cuenta ajena en actividades de campaña o temporada, obras o servicios, o formación y prácticas profesionales.

A. Excepciones a la autorización de trabajo

No será necesaria la obtención de autorización de trabajo para el ejercicio de las actividades siguientes:

- a) Los técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados, por el Estado, las comunidades autónomas o los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por estas.
- b) Los profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española.
- c) El personal directivo y el profesorado extranjeros, de instituciones culturales y docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.
- d) Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española.
- e) Los corresponsales de medios de comunicación social extranjeros, debidamente acreditados, para el ejercicio de la actividad informativa.
- f) Los miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por el Estado.
- g) Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada.
- h) Los ministros, religiosos o representantes de las diferentes iglesias y confesiones, debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas, en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas.
- i) Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos homologados internacionalmente, siempre que limiten su actividad a funciones estrictamente sindicales.
- j) Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.

B. Gestión colectiva de contrataciones en origen

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, podrá aprobar una previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir a través de la gestión colectiva de contrataciones en origen en un período determinado, a los que sólo tendrán acceso aquellos que no se hallen o residan en España. Asimismo, podrá establecer un número

de visados para búsqueda de empleo en las condiciones que se determinen, dirigidos a hijos o nietos de español de origen o a determinadas ocupaciones. La mencionada previsión tendrá en cuenta las propuestas que, previa consulta de los agentes sociales en su ámbito correspondiente, sean realizadas por las Comunidades Autónomas, y será adoptada previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

5.1.b. – Los derechos laborales y condiciones de trabajo de los extranjeros en España.

Como hemos visto los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la CE en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en la Ley de extranjería y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce la Ley de Extranjería en condiciones de igualdad con los españoles. El art L Ex 3b señala Los extranjeros gozarán en España de los derechos y libertades reconocidos en el Título I de la Constitución en los términos establecidos en los Tratados internacionales, en esta Ley y en las que regulen el ejercicio de cada uno de ellos. Como criterio interpretativo general, se entenderá que los extranjeros ejercitan los derechos que les reconoce esta Ley en condiciones de igualdad con los españoles. El art 10 de la Ley Ex establece que los extranjeros residentes que reúnan los requisitos previstos tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.

5.2. - Libertad de circulación de los ciudadanos comunitarios.

En función del Tratado de Adhesión de España a la hoy Unión Europea (antes Comunidad Económica Europea) desde el 1 de enero de 1986, los ciudadanos de cualquier Estado miembro de la UE y sus familiares directos disfrutan de la libre circulación y residencia en España

La posición a efectos de empleo en España de los ciudadanos de países de la UE es de total equiparación a la de los españoles, en virtud del principio de libertad de circulación de trabajadores comunitarios consagrado en el art. 48 TCEE. Esta libertad comunitaria ha sido desarrollada por el Derecho derivado en varios reglamentos y directivas, de las que cabe destacar dos:

1. El Reglamento CEE 1612/1968 que precisa su ámbito subjetivo y contenido.
2. La Directiva CEE 64/221, 25.2 que regula las restricciones a la libre circulación por razones de orden público, seguridad pública y salud

pública. La transposición a Derecho interno de esta última norma comunitaria se contiene hoy en el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, es la norma que actualmente regula la ejecución efectiva de esos derechos entre los ciudadanos y ciudadanas de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados que son parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo

El Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de 1992 extiende la aplicación de esta norma de libre circulación a los países de la EFTA (Asociación Europea de Libre Comercio). Esta libertad se aplica a todos los puestos de trabajo que puede ofrecer el sistema productivo, a excepción de los cargos en la Administración pública que impliquen el ejercicio de autoridad. No nos detenemos más en esta materia por ser objeto de estudio de otro tema del programa (T.23).

Los trabajadores intracomunitarios tienen derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en las mismas condiciones que los españoles, exceptuando a los descendientes mayores de veintiún años que vivan a cargo, y a los ascendientes a cargo contemplados de acuerdo con lo dispuesto en el art 3 del RD 240/2007 de 16 de febrero.

6. - AGENCIAS DE COLOCACION.

6.1. - Concepto y constitución.

El Derecho español ha mantenido durante mucho tiempo el monopolio público del empleo, el ET en su versión inicial de 1980 las prohibió, y será la reforma de la legislación laboral de 1994 la que permita, dentro de ciertos límites, la constitución de estas agencias, en un principio sin ánimo de lucro, pero tras la reforma introducida por la Ley 35/2010, con el fin de aumentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas, se fomentan los mecanismos de intermediación laboral, y en este contexto, se autorizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro que vienen a complementar la actividad de los servicios públicos de empleo (SPE). Su régimen jurídico se recoge en el art. 16.2 TRET y en la Ley 35/2010 que contiene la nueva regulación aplicable a todas las agencias, por lo que se deroga cualquier norma anterior sobre la materia.

A efectos legales se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas

con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del SPE competente por razón de su domicilio social, que será única y con validez en todo el territorio español. Reglamentariamente se regulará un sistema que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por las CC.AA respecto a las agencias de colocación autorizadas.

Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los SPE mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de la Ley y en los propios convenios que se suscriban.

6.2. - Funciones.

Junto a la función principal de mediación en el mercado de trabajo, existen otras de colaboración con el SPE que en síntesis son las siguientes:

- a) Suministrar a los SPE la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.
- b) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos que se determinen.
- c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.
- d) Garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social, así como las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

7. - LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

7.1. - Concepto y constitución.

Se entiende por empresa de trabajo temporal (ETT en adelante) aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Su régimen jurídico se encuentra recogido básicamente en la Ley 14/1994, de 1 de Junio, desarrollada reglamentariamente por el R.D.4/1995, disposiciones modificadas posteriormente (Ley 29/1999, Ley 43/2006, ley 35/2010 y Ley 3/2012 y Ley 4/2013).

La cesión temporal de trabajadores a otras empresas sólo podrá efectuarse a través de ETT debidamente autorizadas por la Autoridad laboral competente, siendo necesario para obtener dicha autorización que se cumplan los requisitos legalmente previstos. Esta autorización tendrá una validez de un año para la primera solicitud de inicio de la actividad, superado este año, se prorrogará por dos períodos sucesivos iguales, siempre que se solicite con una antelación mínima de tres meses y cumpla sus obligaciones legales.

Por exigencia legal la ETT deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores contratados, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores o fracción contratados en el año inmediatamente anterior. Este requisito mínimo deberá acreditarse para la concesión de la primera prórroga anual, y mantenerse en lo sucesivo, adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados.

La reforma llevada a cabo por el RDL 3/2012 admite que las ETT puedan operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente.

7.2. – Relaciones con la empresa usuaria y los trabajadores

A.- Contrato de puesta a disposición.

La cesión temporal de trabajadores de la ETT a la empresa usuaria se produce en virtud de un contrato de puesta a disposición que deberá formalizarse por escrito en modelo oficial y por duplicado.

Este contrato únicamente podrá celebrarse en los siguientes casos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, siendo su duración máxima de seis meses, ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo.
- Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva de su puesto.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo permanente mientras dura el proceso de selección o promoción, siendo la duración máxima en este caso de tres meses.
- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje.

Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

La última reforma llevada a cabo por la Ley 35/2010, levanta el veto a las ETT para que a partir de 2011 puedan colocar trabajadores en algunos sectores que hasta ahora estaban excluidos por su especial peligrosidad. Así pues, en la actualidad únicamente no se permite la celebración del contrato de puesta a disposición en los siguientes casos:

- Para sustituir a trabajadores en huelga.
- Para cubrir puestos amortizados en los 12 meses anteriores por despido declarado improcedente, o por las causas previstas en los arts. 50 (resolución judicial a instancia del trabajador), 51 (despido colectivo) y la causa objetiva prevista en el art. 52 c), excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para cederlos a otra ETT.
- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la Disposición adicional segunda de la Ley 35/2010 y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.¹

La Ley tipifica como infracciones graves de las ETT, la formalización de contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos por la Ley, o para la cobertura de puestos respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

B.- Estatuto jurídico de los trabajadores cedidos.

El contrato de trabajo celebrado entre la ETT y el trabajador que será cedido a la empresa usuaria, se formalizará siempre por escrito y en modelo oficial, y será comunicado al SPE. Este contrato laboral puede ser de duración indefinida o determinada, en cuyo caso coincidirá con la duración pactada en el contrato de puesta a disposición.

Estos trabajadores se rigen por la normativa general, ostentando los mismos derechos y obligaciones frente a la ETT, con las siguientes especialidades:

- 1) Las obligaciones salariales y de Seguridad social corresponden a la ETT que deberá abonar la remuneración, la cual comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad

¹ Se reproduce en un anexo final literalmente la Disposición adicional segunda de la Ley 35/2010. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.

de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

- 2) Al término del contrato de puesta a disposición los trabajadores contratados temporalmente tendrán derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.
- 3) Se les reconoce el derecho a recibir de la ETT formación suficiente y adecuada a las características del puesto a cubrir. A tal fin, las ETT están obligadas a destinar anualmente el 1% de la masa salarial a actividades de formación.
- 4) La ETT no podrá cobrar cantidad alguna al trabajador en concepto de selección formación o contratación.
- 5) Corresponde a la ETT el ejercicio de la facultad disciplinaria.
- 6) La ETT podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual.

7.3. - Empresa usuaria y trabajadores cedidos.

- La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado de forma fraudulenta incumpliendo lo dispuesto en la normativa aplicable a este tipo de contratación.
- Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, duración de la jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos.

Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

- La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por ETT, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
- En materia de seguridad e higiene, será responsable de la protección de los trabajadores, a los que deberá informar sobre los riesgos derivados de su puesto y de las medidas de protección y prevención adoptadas. Igualmente responderá del recargo de prestaciones de S.S. si el riesgo se produjo en su centro de trabajo y tuvo su causa en la falta de medidas adecuadas.
- Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.
- Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores cedidos, pudiendo presentar a través de aquellos las reclamaciones oportunas sobre las condiciones de ejecución de la actividad laboral ante la empresa usuaria, pero no ante la ETT.

8. - CONCLUSIONES.

El pleno empleo que constituye uno de los objetivos esenciales de las políticas laborales de los Estados del bienestar, resulta irrealizable debido a las rígidas estructuras y regulaciones, por lo que se hace necesaria la adaptación del mercado de trabajo a las nuevas necesidades. Entre las medidas encaminadas a lograr este objetivo se encuentran las relativas a las modalidades de contratación. Frente a las tendencias restrictivas de años anteriores, la contratación temporal desde finales de los años setenta experimentó un notable proceso de ampliación y diversificación, aunque tan sólo se ha admitido la contratación temporal cuando concurre alguna de las causas previstas legalmente. Con el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo de 1996 se introducen modificaciones importantes en esta normativa al introducir como medida de política de empleo, un peculiar contrato por tiempo indefinido y dificultar

la contratación temporal al establecer menos tipos de contratos temporales y algunos de los que quedan se ciñen más a la causa. La nueva regulación de los contratos a tiempo parcial también responde a la necesidad alcanzar una mejora en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Otra de las prioridades de la política laboral es fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, así como, garantizar una adecuada protección laboral del menor. En relación a los extranjeros, existen como hemos visto peculiaridades en su contratación lo que demuestra que la igualdad entre nacionales y extranjeros no es absoluta, estando condicionado por la situación nacional del empleo el desarrollo por los inmigrantes de una actividad lucrativa, aunque si son equiparables en materia de condiciones de trabajo. Por el contrario esta igualdad de acceso si es absoluta cuando se trata de ciudadanos de los países de la Unión Europea.

Por último, y en esta misma línea de flexibilización de las instituciones laborales, fue eliminado el monopolio estatal de los servicios de empleo, y se autorizó la actuación de las agencias de colocación privadas, con o sin ánimo de lucro, que permiten aproximar las ofertas y demandas de trabajo. También fueron legalizadas las empresas de trabajo temporal a las que desde 2012 se autoriza para operar como agencias de colocación, por su gran capacidad de creación de empleo, especialmente en el sector servicios, adecuándose así nuestra legislación a la comunitaria.

9. - REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y DOCUMENTALES.

- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, ed. Tecnos.
- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia. Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid (Facultad de Derecho).
- Guía Laboral y de Asuntos sociales 2012. Ministerio de Trabajo y A.S.
- Legislación laboral y de la Seguridad Social 2012. Ed. Aranzadi.
- Memento Práctico Social Francis Lefebvre.
- Relaciones laborales. Director Tomas Sala Franco. Ed. Tirant lo blanch
- Normas Laborales. Ed. Tirant lo Blanch.

WEBS

- ✓ www.mtin.es
- ✓ www.sepe.es
- ✓ www.seq-social.es
- ✓ www.westlaw.com

ANEXO I**INCENTIVOS DE LA CONTRATACIÓN****Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven**

Tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, durante los doce meses siguientes a la contratación, los trabajadores por cuenta propia menores de treinta años, y sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contraten por primera vez, de forma indefinida, mediante un contrato de trabajo a tiempo completo o parcial, a personas desempleadas de edad igual o superior a cuarenta y cinco años, inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación o que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Para la aplicación de los beneficios contemplados en este artículo, se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que celebren contratos a tiempo parcial con vinculación formativa con jóvenes desempleados menores de treinta años tendrán derecho, durante un máximo de doce meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100 por cien en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo a que se refiere el párrafo anterior.

Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- b) Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.
- c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:

- a) Formación acreditable oficial o promovida por los servicios públicos de empleo.
- b) Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Para la aplicación de esta medida, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

La jornada pactada no podrá ser superior al 50 por cien de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por

trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos

Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de manera indefinida, a tiempo completo o parcial, a un joven desempleado menor de treinta años tendrán derecho a una reducción del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante el primer año de contrato, en los términos recogidos en los apartados siguientes.

Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.
- b) No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.
- c) No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.

Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contratos de interinidad

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos y socios de trabajo de cooperativas, mientras se halle suspendido su contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, descanso por maternidad, adopción y acogimiento, o durante la suspensión por paternidad, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la S.Social, incluidas las de contingencias profesionales y las cuotas de recaudación conjunta, (R.D. Ley 11/1998 y Ley 39/99).
En estos casos la cotización de los trabajadores, asalariados y autónomos, o socios trabajadores sustituidos mediante los contratos de interinidad bonificados gozarán también de una bonificación del 100% en todas las cuotas a la S. Social. En el caso de los autónomos se aplicará sobre la base mínima vigente en le RETA.
- Los celebrados con beneficiarios de las prestaciones de desempleo que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años o familiares hasta el 2º, dan derecho a una bonificación del 95%, 60%, y 50% el primero, segundo y tercer año de excedencia respectivamente.
- Los que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal durante el periodo que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la S.S. incluidas las profesionales y demás conceptos de recaudación conjunta.

Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje (RDL 3/2012, 10 de febrero)

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor del RDL 3/2012 celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 % si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

En lo no previsto en este RDL, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (RDL 3/2012, 10 febrero)

Con independencia de los incentivos fiscales previstos para este tipo de contratos, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos (RDL 3/2012)

Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

Bonificaciones en contratos vigentes (Disposición transitoria segunda del RDL 3/2012)

Las bonificaciones y reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación o reducción.

ANEXO II EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Disposición adicional segunda de la Ley 35 /2010. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.

1. No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el R.D. 783/2001, que aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el R.D. 363/1995, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el R.D. 255/2003, que recoge el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el R.D. 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del TRET, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas, estando sujeta esta contratación a los siguientes requisitos:

- a) La ETT deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.
- b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.