**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 5**

**CLASES DEL CONTRATO DE TRABAJO ATENDIENDO A SU DURACIÓN. LOS CONTRATOS TEMPORALES. LA FIGURA DEL INDEFINIDO NO FIJO. REFERENCIA AL TRABAJO EN COMÚN Y CONTRATO DE GRUPO; CONTRATOS FORMATIVOS; EL TRABAJO A DISTANCIA. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. LOS GRUPOS PROFESIONALES. EL CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO; LOS DEBERES DE DILIGENCIA, OBEDIENCIA Y BUENA FE.**

**CLASES DEL CONTRATO DE TRABAJO ATENDIENDO A SU DURACIÓN.**

La duración del contrato de trabajo está regulada por el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015, que tras el Real Decreto-ley de reforma laboral de 28 de diciembre de 2021 dispone que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, de forma que el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse en dos casos:

1. Por circunstancias de la producción, que se producen en dos casos:
2. Por incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo-discontinuo.

En este caso, la duración del contrato no podrá ser superior a seis meses, ampliables por convenio colectivo sectorial hasta un año.

1. Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de noventa días no continuados en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.
2. Por sustitución del trabajador en los casos previstos, como cuando el trabajador sustituido tenga derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el contrato se especificarán la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican, su conexión con la duración prevista y, en su caso, el nombre del trabajador sustituido.

Además, adquirirán la condición de fijos los trabajadores contratados incumpliendo los límites a la contratación de duración determinada.

**LOS CONTRATOS TEMPORALES.**

Nuestra legislación laboral admite los siguientes contratos temporales:

1. Los contratos de duración determinada, antes expuestos.
2. Los contratos formativos, que expondré en el siguiente epígrafe.
3. El contrato de relevo, que se estudia en el siguiente tema del programa.
4. El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, regulado por la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo de 29 de diciembre de 2006.
5. Los contratos temporales de personal docente e investigador universitario, regulados por la Ley Orgánica de Universidades de 21 de diciembre de 2001.
6. Los contratos temporales de personal investigador, regulados por la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de 1 de julio de 2011.
7. Los contratos temporales celebrados por Administraciones Públicas para la ejecución programas y proyectos temporales financiados por fondos europeos, regulados por el Real Decreto-ley de reforma laboral de 28 de diciembre de 2021.
8. Los contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo de 23 de octubre de 2015.

**LA FIGURA DEL INDEFINIDO NO FIJO.**

La figura del indefinido no fijo ha sido creada por la jurisprudencia para agrupar a los trabajadores de las Administraciones Públicas que no son fijos por impedirlo los principios constitucionales rectores de acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad, pero que se consideran indefinidos como sanción al incumplimiento por la administración empleadora de la legislación laboral sobre la contratación laboral.

La jurisprudencia ha considerado que el carácter indefinido de la relación de estos trabajadores está sometida a la condición resolutoria de que el puesto de trabajo que desempeñan sea provisto mediante procesos selectivos que aseguren los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Sin embargo, esta jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha sido cuestionada en los últimos años por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que considera que los jueces españoles, actuando como jueces europeos, pueden acordar la conversión de los contratos de indefinidos no fijos en indefinidos fijos cuando ello sea preciso para hacer efectivas la normativa europea sobre el trabajo de duración determinada, que puede verse vulnerada en los casos de temporalidades de larga duración por la falta de convocatoria en el tiempo legalmente previsto de las plazas temporalmente desempeñadas por los trabajadores indefinidos no fijos.

**REFERENCIA AL TRABAJO EN COMÚN Y CONTRATO DE GRUPO; CONTRATOS FORMATIVOS; EL TRABAJO A DISTANCIA.**

**Trabajo en común y contrato de grupo.**

Respecto del trabajo en común, dispone el artículo 10.1 de Estatuto de los Trabajadores que “si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes”.

Respecto del contrato de grupo, dispone el artículo 10.2 de Estatuto de los Trabajadores que “si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación”.

**Contratos formativos.**

Los contratos formativos están regulados por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y son dos:

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral con procesos formativos, y cuya duración será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, que podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título o de formación profesional, siempre dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, y cuya duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

**El trabajo a distancia.**

El trabajo a distancia está regulado por su propia Ley de 9 de julio de 2021, a la que se remite el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose por trabajo a distancia aquél en que la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o lugar elegido por éste, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, lo que se entenderá cuando se trabaje a distancia en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada.

El trabajo a distancia es voluntario para trabajador y empresario y requiere la firma de un acuerdo específico regulado en la propia Ley, el cual es reversible.

Por último, el artículo 47 bis del texto refundido del Empleado Público de 30 de octubre de 2015 regula el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, disponiendo que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en tal Estatuto y sus normas de desarrollo.

**LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Con base en distintos preceptos constitucionales, dispone el art. 4.1 del Estatuto de los Trabajadores que éstos tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

1. Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
2. Libre sindicación.
3. Negociación colectiva.
4. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
5. Huelga.
6. Reunión.
7. Información, consulta y participación en la empresa.

Además, el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a éstos otros derechos en relación con el trabajo que engarzan con derechos reconocidos en la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, como son los siguientes:

1. A no ser discriminados.
2. A su integridad física.
3. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso.
4. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

**LOS GRUPOS PROFESIONALES.**

Dispone el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores que mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de su prestación laboral la realización de todas o parte de las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

Los convenios colectivos suelen especificar las condiciones de trabajo para cada grupo profesional en aspectos como la retribución, jornada u horario.

**EL CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO; LOS DEBERES DE DILIGENCIA, OBEDIENCIA, Y BUENA FE.**

El artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores establece los deberes básicos de los mismos, entre los que se encuentran los de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia” y de “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.

Con relación a estos deberes destacan las siguientes disposiciones del Estatuto de los Trabajadores:

1. El artículo 20.2, que dispone que el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
2. El artículo 21.1, que dispone que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa.
3. El artículo 54, que tipifica como causas de despido disciplinario:
4. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

José Marí Olano

13 de agosto de 2024