

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.

ÍNDICE:

0. INTRODUCCIÓN.....	2
1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	2
1.1. CONTRATOS FORMATIVOS.....	2
1.1.1. Contrato de formación en alternancia:	2
1.1.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional.	3
1.2. CONTRATOS TEMPORALES.....	3
1.2.1. Contrato de circunstancias de la producción:	3
1.2.2. Contrato de sustitución de la persona trabajadora:.....	4
1.2.3. Encadenamiento de contratos temporales.	4
1.3. CONTRATOS INDEFINIDOS:	4
1.3.1. Contrato indefinido ordinario.....	4
1.3.2. Contrato fijo-discontinuo.....	5
1.4. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	5
1.4.1. Contrato a tiempo parcial común.....	5
1.4.2. CONTRATO DE RELEVO Y DE JUBILACIÓN PARCIAL.....	6
2. TRABAJO DE MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS.....	6
2.1. TRABAJO DE LAS MUJERES.....	6
2.2. TRABAJO DE MENORES.....	8
2.3. TRABAJO DE EXTRANJEROS	8
3. AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS.....	9
4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	9
5. CONCLUSIÓN PERSONAL	10
6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.	11

0. INTRODUCCIÓN.

El derecho pretende dar solución a los conflictos que plantean las relaciones sociales en cada momento de la historia humana. El derecho del trabajo se configura, pues, como una especialidad del derecho que regula las relaciones sociales, individuales y colectivas que se dan en el trabajo dependiente y por cuenta ajena. En este tema se estudiarán las diferentes modalidades de contratación, el trabajo de mujeres, menores y extranjeros analizando sus particularidades, a su vez hablaremos de las agencias de colocación sin fines lucrativos y de las Empresa de Trabajo Temporal.

Este tema pertenece al bloque de Relaciones Laborales y sus contenidos ayudan a alcanzar el Resultado de Aprendizaje 3 *“Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.”*, los Criterios de Evaluación asociados son: CE 3.b), CE 3.c), CE 3.e).

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Según Montoya Melgar podemos definir el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida”.

Están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (En adelante nos referiremos a este con ET).

Los contratos forman parte del Derecho Laboral Privado. En este epígrafe veremos las diferentes formas de contratación laboral que existen tras la Reforma Laboral de 2022 plasmada en el Real Decreto-Ley 32/2021 y que sintetizamos en la siguiente tabla.

CONTRATOS FORMATIVOS	Formación en alternancia Obtención de la práctica profesional
CONTRATOS TEMPORALES	Circunstancias de la producción Sustitución
CONTRATOS INDEFINIDOS	Indefinido ordinario Fijo- discontinuo
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	A tiempo parcial común Relevo

1.1. CONTRATOS FORMATIVOS.

Los contratos formativos, regulados principalmente en el **art. 11 del ET**, tienen como **objeto** la **inserción de jóvenes** en el mercado laboral mediante la combinación de formación y trabajo remunerado. Existen dos tipos principalmente: el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional.

1.1.1. Contrato de formación en alternancia:

Es aquel contrato donde se **alterna** la **actividad laboral retribuida** con **formación**, que puede ser tanto universitaria o de FP (ciclos FP o cursos de FP para el empleo).

Requisitos: Debe *carecer de título* universitario o de FP, ya que está alternando los estudios con este contrato de trabajo. *No puede haber trabajado antes* en este puesto en la misma empresa más de 6 meses.

Duración: *mínima de 3 meses y máxima de 2 años*. Si es inferior a dos años *se puede prorrogar*, siempre que no haya obtenido el título asociado al contrato. Puede ser *a tiempo parcial*. No podrán realizar horas extras salvo fuerza mayor ni horas complementarias. *No hay periodo de prueba* en estos contratos.

Periodo de formación: el *primer año* como máximo el 65 % del tiempo se dedica al trabajo efectivo y como mínimo el 35 % de la formación, y el *segundo año* el 85 % al trabajo y el 15 % a formación como mínimo. **¿Cuándo debe realizarse la formación?**: se pactará entre la empresa y el trabajador cuando se realiza la formación, pudiendo concretarse en determinados períodos de tiempo.

Retribución: si no se fija en el convenio, *no podrá ser inferior al 60 % y 75 % del salario de su grupo profesional*, y se reducirá en función del trabajo efectivo. El resultado de aplicar 60 % y 75 % *no podrá ser inferior al SMI*, (poner cuantía actualizada).

1.1.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Es el contrato cuyo objetivo es realizar un trabajo retribuido que **facilite la práctica profesional** de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo, o también enseñanzas artísticas o deportivas.

Requisitos: *poseer un título de FP o universidad*, o certificado de profesionalidad. Realizar el contrato en los *3 años siguientes de terminar los estudios*. No se puede realizar con quien haya realizado este tipo de *contrato por un año por la misma titulación* en la misma o distinta empresa. Tampoco se puede realizar con quien *haya sido contratado en la misma empresa durante más de 3 meses*.

Duración: *mínimo 6 meses y máximo 1 año*. La situación de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, riesgo durante el embarazo o lactancia o ser víctima de violencia de género, *interrumpe la duración*. El *periodo de prueba es de 1 mes* para todos estos contratos.

Retribución: la pactada en *convenio* para estos contratos, y en su defecto la del *grupo profesional* al que pertenezca. El límite que puede fijar el convenio es el salario mínimo del contrato para la formación en alternancia (el 60 % del salario del grupo profesional SMI).

1.2. CONTRATOS TEMPORALES.

Son aquellos contratos que tienen una fecha de finalización. Están regulados en el **art. 15 del ET**, y por el **Real Decreto-Ley 32/2021**. Existen dos tipos de contratos tras la reforma laboral de 2022, el contrato de circunstancias de la producción y el contrato de sustitución de una persona trabajadora.

1.2.1. Contrato de circunstancias de la producción:

Objeto y duración: podrán realizarse estos contratos por 3 motivos:

- a. Un *incremento ocasional IMPREVISIBLE* que genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita. Su duración es *máxima de 6 meses*,

- pudiendo ampliar el convenio hasta 1 año. Si es inferior a 6 meses podrá tener una prórroga hasta la duración máxima.
- b. *Un incremento ocasional y PREVISIBLE*, que tenga una duración reducida y delimitada. Puede haber varios contratos con el máximo de 90 días al año, si bien estos contratos no serán continuos.
 - c. Este contrato temporal también se usará para sustituir a trabajadores por las vacaciones, siendo su duración la de las vacaciones.

Indemnización y recargo: tiene una indemnización de *12 días por año trabajado*.

Los contratos inferiores a 30 días tienen un recargo para las empresas en la cotización de la Seguridad Social que para 2025 es de 31,22 euros por contrato (revisar para 2026).

1.2.2. Contrato de sustitución de la persona trabajadora:

Objeto: *sustituir a otro trabajador que tiene reservado el puesto de trabajo* por baja laboral, nacimiento de hijo hija, etc. *Completar la jornada reducida de un trabajador* o mientras dure el *proceso de selección de una vacante*.

Duración e indemnización: Si es *por sustitución*, hasta que se *incorpore el otro trabajador*, y siempre mientras que éste tenga reservado supuesto. En caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore, el sustituto no tiene derecho a consolidar su puesto. Se permite que el sustituto comience 15 días antes para formarse en el puesto.

Si es **por selección de vacante**: mientras se realice el *proceso de selección* con un máximo de 3 meses, salvo en las Administraciones Públicas.

No tiene *indemnización* por finalización de contrato.

1.2.3. Encadenamiento de contratos temporales.

Cuando un trabajador realiza un encadenamiento de distintos contratos por circunstancias de la producción, llega un momento en el que adquiere la condición de fijo en la empresa.

Para ello deben ser contratos, de forma continua o discontinua, *durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses*. Los contratos de sustitución no cuentan para dicho cálculo.

1.3. CONTRATOS INDEFINIDOS:

Son aquellos contratos que no tienen fecha de finalización. Están regulados por el **art. 15 del ET** y el **Real Decreto-Ley 32/2021**. Tras la reforma laboral, existen dos tipos de contratos indefinidos, el contrato fijo-discontinuo y el contrato indefinido ordinario.

1.3.1. Contrato indefinido ordinario.

Es el contrato indefinido que puede realizar **cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador**, tanto a **tiempo completo como a tiempo parcial**.

Existen unas bonificaciones a las empresas por la contratación indefinida, las cuales consisten en una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Así por ejemplo por contratar a una persona con discapacidad de forma indefinida la bonificación puede ser entre 4500 € y 6300 € al año.

1.3.2. Contrato fijo-discontinuo.

Se trata de un contrato que **alternan periodos de trabajo y de no trabajo**, considerando que el trabajador está **indefinido**.

Causas: los dos motivos o trabajos principales para celebrar este contrato son:

- a. *Trabajos estacionales o de temporada*, como por ejemplo los trabajos agrícolas de temporada. Existe la obligación de llamamiento por el empresario cuándo se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido. Puede ser llamamiento por escrito o por medio que deje constancia como por ejemplo por Mail o WhatsApp, indicando la fecha de incorporación.
- b. *Trabajos que no sean estacionales* pero que sean intermitentes con periodos de ejecución ciertos (por ejemplo, una profesora contratada en septiembre a junio todos los años, es intermitente y tiene un periodo cierto de trabajo).

Hay que tener en cuenta que **el tiempo entre un llamamiento y otro computa como antigüedad**. También puede usarse para prestar servicios en la ejecución de contratos y por las ETTs con los trabajos cedidos.

1.4. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

Un contrato a tiempo parcial es aquel en el que el trabajador se compromete a prestar servicios por un **número de horas inferior a la jornada completa** establecida en la empresa. La normativa que lo regula principalmente es el este, específicamente el **art. 12 ET**. Existen dos tipos, el contrato a tiempo parcial común, y el contrato de relevo y de jubilación parcial.

1.4.1. Contrato a tiempo parcial común.

Tiene por objeto realizar una prestación en un **número de horas** al día, a la semana, al mes o al año **inferior** a las que realiza un trabajador comparable del convenio a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial común *puede ser indefinido o temporal*, ya que es lo que mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc., es menor que a tiempo completo, por lo que puede estar fijo es la empresa o temporal, pero a tiempo parcial.

La **jornada** del trabajador a tiempo parcial se *registrará día a día* y se sumará mensualmente, entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios. *No se pueden realizar horas extraordinarias salvo fuerza mayor, pero si horas complementarias.*

Características de las **horas complementarias**:

1. Deben pactarse por escrito en el contrato.
2. Solo las pueden pactar los trabajadores cuya jornada anual no sea inferior a 10 horas a la semana, pudiendo realizarlas tanto los indefinidos como los temporales.
3. Las horas pactadas no serán superiores al 30 % de la jornada contratada, salvo convenio llegue al 60 %.
4. Además, de forma añadida a las pactadas, las empresas podrán ofrecer a los trabajadores indefinidos horas complementarias voluntarias hasta un 15 % de la jornada, salvo que el convenio llegue hasta el 30 %.
5. El *preaviso* del día y la hora al trabajador será como una antelación *mínima de 3 días*, salvo convenio ponga uno inferior.
6. Se *pagan* como horas ordinarias (normales) y cotizan.

1.4.2. CONTRATO DE RELEVO Y DE JUBILACIÓN PARCIAL

Este contrato se encuentra regulado en el **art. 12.6 y 12.7 del ET** y por el Real Decreto Ley 5/2013. La jubilación parcial también se encuentra regulada en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), específicamente en el **art. 215**.

Objeto: se contrata un trabajador para **darle el relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial**, para así completar la jornada que este deja que realizar. Supone dos cambios: *un contrato de jubilación parcial + un contrato de relevo*.

Por un lado, un *trabajador a tiempo completo* que puede acceder a la pensión de jubilación se convierte en un contrato a tiempo parcial, y pasa cobrar una jubilación a tiempo parcial por la jornada reducida. Su contrato pasa a llamarse de *jubilación parcial*. Debe tener una antigüedad de al menos 6 años en la empresa.

Por otro lado, se contrata un *nuevo trabajador* con un contrato a tiempo parcial por la jornada que reduce el trabajador que se jubila, aunque puede ser a jornada completa. Con este trabajador se firma un *contrato de relevo*.

Jornada y duración: el trabajador que se jubila *reduce su jornada entre un 25 % y un 50 %*, y su salario también se reduce la misma proporción. Pero si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo, la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta el 75 %.

La *duración* del contrato es hasta que el trabajador relevado *se jubile totalmente*, si bien puede ser indefinido.

Indemnización: al finalizar el contrato de relevo, el trabajador recibe una indemnización de **12 días por año** (el convenio puede mejorarla). Si se hace indefinido no la cobra.

2. TRABAJO DE MUJERES, MENORES Y EXTRANJEROS.

El **art. 4.2 c del ET** establece “El derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad en los límites legales, origen racial o étnico, religión, ...”.

Si a lo largo de este epígrafe veremos todo lo relacionado con el trabajo de mujeres, menores y extranjeros.

2.1. TRABAJO DE LAS MUJERES.

El trabajo de las mujeres se encuentra regulado por diversas normativas que buscan garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. Estas normativas, tanto a nivel nacional como internacional, establecen derechos y deberes tanto para los empleadores como para las empleadas, con el objetivo de crear un entorno laboral justo y equitativo para todos. **Normativa relevante:**

- **Constitución Española:** El artículo 35 garantiza la **igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluyendo la retribución**.
- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** esta Ley establece el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como medidas para prevenir y sancionar la discriminación.
- **Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:** esta norma

aborda medidas para reducir la brecha salarial y garantizar la igualdad en el acceso al empleo, la promoción y la formación profesional.

- **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los **planes de igualdad y su registro**: esta norma establece la obligación de las empresas de elaborar y aplicar planes de igualdad para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- **Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**: esta norma establece medidas para garantizar la transparencia salarial y la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- **Ley Orgánica 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**: esta ley busca promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones de las empresas.
- **Normativa internacional**: la Unión Europea y otros organismos internacionales también cuentan con normativa que **promueve la igualdad de género en el ámbito laboral**, como la carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.

A pesar del principio de igualdad laboral por razón de sexo, la mujer goza de determinados derechos laborales específicos que más bien deben ser consideradas medidas de protección y que son:

- **Derecho por nacimiento de hijo o hija**: Su duración es de *16 semanas* es ampliables por parto múltiple en dos semanas más (1 por cada uno) por cada hijo/hija a partir del segundo o con discapacidad. Desde 2021 hombres y mujeres disfrutan de este mismo permiso. art. 37 del ET y art. 26 de la LPRL.
- **Derecho al permiso retribuido** por tiempo indispensable para la *realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto*.
- **Derecho de protección en materia de seguridad y salud** recogidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, LPRL.
- La **evaluación de los riesgos laborales** debe contemplar los riesgos específicos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Si los resultados de la evaluación revelasen un **riesgo** para la seguridad y la salud del empresario deberá tomar **medidas**:
 1. *Cambiar a la trabajadora a otro puesto o función*, en el que no haya riesgos, previa consulta con los representantes de los trabajadores.
 2. Si dicho cambio de puesto no resultará posible, podrá declararse el *paso de la trabajadora afectada la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo*, contemplada en el artículo 45.1 d).
 3. Quedan *prohibidos los trabajos nocturnos y a turnos* en las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, art. 37 del ET y art. 25 LRPL.

A pesar de toda esta normativa y todas las medidas adoptadas seguimos encontrando que en España existe una **brecha salarial entre hombres y mujeres**. Según un estudio de Plataforma del Tercer Sector, las mujeres en España ganan, en promedio, un 19,6 % menos que los hombres. Con respecto a la brecha salarial en **cargos directivos** en España se sitúa en el 12,9 % con un salario medio para directivos de 95.541 € y brutos anuales frente a los 84.647 € de las directivas.

En España, las mujeres ocupan aproximadamente el 30-40 % de los puestos directivos, mientras que los hombres ocupan el 60-70 % (estudios de Infobae y Expansión).

2.2. TRABAJO DE MENORES.

En derecho laboral, un menor es aquella persona que no ha alcanzado la mayoría de edad, que en España se establecen los **18 años**. Sin embargo, la ley permite que menores a partir de los 16 años puedan trabajar en ciertos casos, como con autorización de sus padres o tutores, o si están emancipados.

La normativa que regula el trabajo de menores en España se encuentra principalmente en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El art. 6 del ET regula el **trabajo de los menores** y establece:

1. Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de 16 años.
2. Los trabajadores menores de 18 años no podrían realizar *trabajos nocturnos ni* aquellas actividades o puestos de trabajo que puedan influir de forma negativa en su salud tal y como recoge la LPRL.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.
4. La intervención de los menores de 16 años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la Autoridad Laboral, siempre que no suponga peligro para la salud ni la formación. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

El art. 34 del ET, regula la **jornada laboral** y establece medidas especiales para los **menores**:

1. No será superior a *8 horas de trabajo efectivo*, incluido el periodo para la formación.
2. Si la *jornada continua* excede de 4,30 horas tiene derecho a un *descanso de 30 minutos* como mínimo.
3. El *descanso semanal* no será inferior a *48 horas*.
4. *Transgresión* de estas normas supone incurrir en una *infracción muy grave* regulada por la LISOS, RDL 5/2000.

2.3. TRABAJO DE EXTRANJEROS

Podrán celebrar un **contrato de trabajo** dentro del territorio español todos los **ciudadanos de la UE** sin que se les exija un permiso de trabajo. Accederá en las **mismas condiciones que los españoles**. Se basa en el principio fundamental de **libre circulación de trabajadores** dentro de la Unión Europea.

La principal normativa que regula el trabajo de extranjeros es la **Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**. y **El Reglamento de Extranjería, RD 557/2011**. Para la contratación de extranjeros no comunitarios y no residentes en España se necesitan los siguientes requisitos.

Requisitos para el trabajador:

1. Debe contar con un permiso de residencia y trabajo válido para trabajar en España.
2. Estar en una situación regular.
3. No tener antecedentes penales en España ni en su país de origen o residencia.
4. No estar sujeto a prohibiciones de entrada.
5. Titulación o capacitación necesaria para el desarrollo de ese puesto de trabajo.

Requisitos para el empleador:

1. El empleador debe solicitar la autorización de residencia y trabajo para el trabajador extranjero a través de la oficina de extranjería.
2. Debe presentar la documentación requerida, incluyendo pasaporte, permiso de residencia de trabajo, y cualquier otro documento que acredite su situación.
3. El contrato de trabajo debe estar firmado por las dos partes.
4. Debe demostrar que cuenta con los medios necesarios para contratar al trabajador.
5. Estar al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
6. A ver pagado las tasas correspondientes a la tramitación de la autorización.

Consideraciones adicionales:

- En algunos casos, se requiere demostrar que no hay candidatos españoles o de la UE disponibles para el puesto. Que dicho trabajo se encuentra incluido en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura o si el empleador acredita la dificultad de contratación para esa ocupación, mediante un certificado en el SEPE.
- El salario debe ser igual o superior al SMI.
- El permiso de residencia y trabajo tiene una duración limitada y debe ser renovado antes de su vencimiento.

3. AGENCIAS DE COLOCACIÓN SIN FINES LUCRATIVOS.

Son **entidades**, ya sean públicas o privadas, que se dedican a la **intermediación laboral**, buscando empleos adecuados para los trabajadores y facilitando a las empresas los candidatos que mejor se ajusten a sus necesidades. Estas agencias operan sin ánimo de lucro, lo que significa que no buscan obtener ganancias económicas a través de sus servicios de intermediación. A menudo, estas agencias colaboran con los servicios públicos de empleo para maximizar su alcance y efectividad en la intermediación laboral.

La normativa que las regula en España, es la **Ley 3/2023**, de 28 de enero, **de Empleo**, específicamente en su art. 43, que establece el régimen de las agencias de colocación y las condiciones para iniciar sus actividades. Además, el Real Decreto 1796/2010.

4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Son entidades cuya actividad principal es poner a disposición de otras empresas (las empresas usuarias, EU) trabajadores que han contratado previamente, con carácter temporal. Es una empresa que **actúa como intermediario entre trabajadores y empresas usuarias**. La normativa que las regula es la **Ley 14/1994**, de 1 de junio, que establece las normas para su funcionamiento y las condiciones que deben cumplir.

Relación ETT-EU:

- Se firma un contrato mercantil entre las dos empresas llamado “*contrato de puesta disposición*”, por el cual la ETT le cede trabajadores temporales a la empresa usuaria y ésta le paga una cantidad de dinero a cambio.

Relación ETT-trabajador:

- Se firma un contrato de trabajo por escrito, que puede ser temporal o fijo discontinuo para sucesivas sesiones a distintas empresas (no a la misma).
- La ETT es la responsable de pagar los salarios y la Seguridad Social, así como la indemnización por finalización del contrato de 12 días por año.
- La ETT debe dar formación en materia de prevención de riesgos laborales antes de comenzar a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección individual al trabajador.
- El trabajador tiene derecho a cobrar la misma cantidad que otro trabajador de la empresa usuaria según su convenio. El trabajador no paga nada a la ETT.

Relación EU- trabajador:

- La empresa usuaria tiene la facultad de dirección y control sobre el trabajador, pero no puede sancionarle sino la ETT.
- Además, debe informar sobre los riesgos laborales concretos de su puesto de trabajo, y adoptar las medidas de prevención.

5. CONCLUSIÓN PERSONAL.

Los conocimientos sobre la contratación son esenciales para cualquier persona que se quiera incorporar al mundo laboral, así como para todos los que ya forman parte de este. Van a permitir conocer los derechos y deberes que se generan a través del vínculo contractual, así como saber las características de cada modalidad de contrato.

Destacar aquí la importancia de nuestro módulo como formador de futuros trabajadores y trasmisor de estos conocimientos, que son esenciales en el mundo laboral. Resaltar también la importancia de saber las particularidades legales que se aplican a mujeres, menores y extranjeros, ya que nuestro alumnado en muchas ocasiones puede pertenecer a cualquiera de estos grupos o compartir trabajo con ellos.

Y por último hacer referencia a las ETTs y Agencias de colocación como mediadoras entre el trabajador y el empresario y pueden mejorar la eficacia en la búsqueda de empleo de nuestro alumnado.

6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.

Bibliografía.

- Diferentes manuales FOL: TuLibrodeFP, McGrawHill, Paraninfo,...
- ALONSO OLEA, MANUEL, (2013) Introducción al Derecho del Trabajo. Civitas.
- MONTOYA MELGAR, A. (2024). Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
- Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015.
- Legislación Social Básica. Madrid. Civitas.
- Memento Práctico Social. Madrid: Francis Lefebvre.
- Guía Laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Revista Española del Derecho del Trabajo. Mensuales. Aranzadi.
- Revista de Trabajo y Seguridad Social. Bimestral. MITES.

Webgrafía.

- www.mites.gob.es (Ministerio de Trabajo y Economía Social).
- www.boe.es (BOE)
- www.ilo.org (OIT)
- www.ccoo.es
- www.ugt.es