



# RELACIONES LABORALES DERECHOS Y OBLIGACIONES CONTRATACIÓN II

MARÍA DEL PILAR RUIZ APARICIO

## Indice

INDICE .....	1
<b>1 EL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO, CAPACIDAD PARA CONTRATAR, FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO Y MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN. EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.....</b>	<b>2</b>
1.1 CONCEPTO Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR .....	2
1.2 FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO .....	2
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>2</b>
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>3</b>
1.3 FORMALIDADES PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES .....	3
<b>2 MODALIDADES DE CONTRATO .....</b>	<b>5</b>
2.1 MODALIDAD DE CONTRATO INDEFINIDO CONTRATO INDEFINIDO   SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE.ES).....	5
2.2 CONTRATO FIJO DISCONTINUO .....	6
<b>EJERCICIO RESUELTO .....</b>	<b>6</b>
2.3 MODALIDAD DE CONTRATO TEMPORAL.....	7
2.3.1 <i>Contrato por circunstancias de la producción.....</i>	<i>7</i>
2.3.2 <i>Contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo ..</i>	<i>8</i>
2.4 CONTRATOS FORMATIVOS.....	8
2.4.1 <i>Modalidad de contrato de formación en alternancia Contrato Formativo para la Formación en Alternancia   Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es) .....</i>	<i>8</i>
2.4.2 <i>Modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional Contrato en Prácticas   Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es) .....</i>	<i>9</i>
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>9</b>
2.5 ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.....	10
<b>3 MEDIDAS DE FOMENTO DE CONTRATACIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>4 EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN LABORAL .....</b>	<b>12</b>
<b>5 EL PERÍODO DE PRUEBA, EL TIEMPO DE TRABAJO Y OTROS ASPECTOS RELEVANTES: ANÁLISIS EN EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL ÁMBITO PROFESIONAL DEL TÍTULO DEL CICLO FORMATIVO .....</b>	<b>13</b>
5.1 EL PERIODO DE PRUEBA .....	13
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>14</b>
5.2 EL TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA LABORAL .....	14
5.3 JORNADAS ESPECIALES.....	15
5.4 LA JORNADA Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	16
5.5 OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL.....	16
<b>6 CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL ÁMBITO PROFESIONAL DEL TÍTULO DEL CICLO FORMATIVO .....</b>	<b>17</b>
<b>7 LA NÓMINA. CONDICIONES ECONÓMICAS ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL SECTOR DEL TÍTULO .....</b>	<b>18</b>
<b>8 MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSAS Y EFECTOS .....</b>	<b>20</b>
8.1 MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	20
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>20</b>
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>21</b>
8.2 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	22
8.2.1 <i>Excedencia.....</i>	<i>23</i>
8.3 EXTINCIÓN DEL CONTRATO. ....	24
<b>EJERCICIO RESUELTO.....</b>	<b>25</b>
8.3.1 <i>Impugnación del despido .....</i>	<i>26</i>
<b>9 MEDIDAS ESTABLECIDAS POR LA LEGISLACIÓN VIGENTE PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES EN LAS NUEVAS ORGANIZACIONES: FLEXIBILIDAD Y BENEFICIOS SOCIALES, ENTRE OTROS.....</b>	<b>29</b>
<b>10 RECURSOS .....</b>	<b>31</b>
<b>11 BIBLIOGRAFÍA Y LINKS DE INTERÉS.....</b>	<b>32</b>
<b>12 GLOSARIO. ....</b>	<b>33</b>
<b>13 EJERCICIOS A REALIZAR .....</b>	<b>34</b>
<b>14 ANEXO CONTRATO MODELO CONTRATO TEMPORAL .....</b>	<b>35</b>

# 1 El contrato de trabajo: concepto, capacidad para contratar, forma y validez del contrato. Modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación. El fraude de ley en la contratación laboral

## 1.1 Concepto y capacidad para contratar

Conceptualmente un contrato de trabajo es “un acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución”. En definitiva, es un **acuerdo entre dos partes, una el empresario o empresa y otra el empleado o trabajador, en el que se fijan las características de la prestación de trabajo: trabajo a desarrollar, jornada, horario, salario, duración del contrato....**

En este contrato, la empresa, se compromete a retribuir el esfuerzo físico o intelectual del trabajador, quien, a su vez, se compromete a invertir sus capacidades y talentos en favor de la empresa, siguiendo las normas y procedimientos que esta última establezca. El contrato puede ser por escrito o de palabra, aunque será por escrito siempre que una de las partes lo reclame.

## 1.2 Forma y validez del contrato

Siempre que existe una relación laboral existe un contrato. **Si éste no consta por escrito, se considera que es de jornada completa y por tiempo indefinido, a no ser que sea demostrable que es temporal o a tiempo parcial.**

También se considera de jornada completa y por tiempo indefinido si:

1. El contrato incumple la ley.
2. El trabajador no ha sido dado de alta en la Seguridad Social y ha transcurrido el plazo máximo legal del período de prueba.
3. Sobrepasado el término de un contrato temporal, el trabajador continúa trabajando en la empresa, y no se le ha comunicado nada.

El Código Civil español, en su capítulo II, establece los requisitos esenciales para la validez de los contratos. En su artículo 1261 determina que **para que el contrato tenga validez tienen que concurrir los siguientes requisitos:**

- **Consentimiento** de los contratantes.
- **Objeto cierto** que sea materia del contrato.
- **Causa de la obligación** que se establezca.

## Ejercicio resuelto

Identifica los tres elementos esenciales que deben concurrir para que exista un contrato de trabajo en el siguiente caso: Has finalizado tu ciclo de FP y quieren contratarte con un salario

de 1.100 € mensuales en la empresa donde has realizado tus prácticas y estás encantado/a con esta oferta de la empresa...

Solución:

**Consentimiento:** es el acuerdo prestado libremente entre la empresa y la persona trabajadora.

**Objeto:** es la actividad remunerada que realiza la persona trabajadora diariamente y por la que percibe una retribución de 1100 € mensuales.

**Causa:** es la cesión del fruto del trabajo a cambio de un sueldo.

**Cualquier persona puede consentir en una relación contractual, excepto** (artículo 1263) los siguientes:

1. **Los menores no emancipados**, salvo en aquellos contratos que las leyes les permitan realizar por sí mismos o con asistencia de sus representantes, y los relativos a bienes y servicios de la vida corriente propios de su edad de conformidad con los usos sociales.
2. **Los que tienen su capacidad modificada judicialmente**, en los términos señalados por la resolución judicial.

### Ejercicio resuelto

Un joven de 17 años, de nacionalidad chilena y con autorización de residencia y trabajo en España, ha encontrado un empleo como camarero en un restaurante. El día que acude a la empresa a firmar el contrato de trabajo, lo hace acompañado de su madre. La persona que los recibe les comenta que no es necesario que la progenitora firme el contrato por él, ya que su autorización de residencia y trabajo está en vigor.

- a) Este trabajador extranjero no comunitario, ¿puede trabajar en España si es menor de edad?
- b) ¿Necesita completar su capacidad con la firma de la madre?

Solución:

- a) Sí. El joven puede trabajar, ya que tiene la documentación necesaria como persona extranjera no ciudadana de la Unión Europea y tiene 17 años, edad que lo capacita para ejercer actividades retribuidas.
- b) Sí. Al ser menor de edad no emancipado, necesita la autorización de sus progenitores para celebrar válidamente el contrato de trabajo. En este caso, la madre debe firmar el contrato de trabajo para completar la capacidad del joven, aunque este tiene libertad plena para ejercer

### 1.3 Formalidades para la contratación de trabajadores

Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de estos, deban o no formalizarse por escrito.

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Sin embargo, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal. En

cualquier caso, es preciso tener en cuenta que la forma escrita de un contrato facilita enormemente la prueba de su contenido; por esa razón hay una tendencia generalizada a contratar por escrito.

Aunque la ley no establece de forma rigurosa cuál ha de ser el contenido del contrato de trabajo, en todos aquellos que se celebren por escrito deberá figurar como mínimo los datos que aparecen en la imagen:

**Identificación de las partes.** Si la empresa es una persona jurídica, la entidad actuará a través de un representante legal, haciendo constar el poder que se le otorga para contratar; de lo contrario, actúa como persona física.

**Fecha y lugar del contrato.**

En ..... a ..... de ..... de 20....

De una parte, D./Dña. ...., mayor de edad, con domicilio en ..... calle ..... y DNI núm. ...., una persona actuando como representante legal de la empresa .....

De otra parte, D./Dña. ...., mayor de edad, con domicilio en ..... calle ..... y DNI núm. ....

Los **menores** verán completada su capacidad por sus progenitores o tutores.

**CLÁUSULAS**

- 1 **Primera.** La persona trabajadora prestará sus servicios en la empresa como .....
- 2 **Segunda.** El centro de trabajo en el que se realizará la actividad se encuentra en .....
- 3 **Tercera.** La jornada laboral será de ..... horas semanales, prestadas de la siguiente forma: ..... con los descansos establecidos.
- 4 **Cuarta.** La duración del presente contrato será de ..... y se establece un periodo de prueba de .....
- 5 **Quinta.** La persona trabajadora recibirá una retribución total bruta de ..... euros, que se distribuirá en los siguientes conceptos salariales: .....
- 6 **Sexta.** La duración de las vacaciones anuales será de .....
- 7 **Séptima.** En lo previsto en este contrato, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo de .....
- 8 **Octava.** Ambas partes se comprometen a comunicar el fin de la relación laboral con un plazo de preaviso de .....
- 9 **Novena.** Se pueden incluir cláusulas adicionales que no vayan en contra de la ley.

Y para que conste, se extiende este contrato, por triplicado, en el lugar y fecha indicados.

La persona trabajadora ..... El/la representante de la empresa .....

Por último, la **firma de las partes.**

**Grupo profesional** al que pertenece el puesto de trabajo asignado. 1

**Lugar de trabajo.** Domicilio del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios. 2

**Jornada laboral.** Se especificará el número de horas de trabajo y el horario. 3

**Duración.** Indefinida o temporal, según el tipo de contrato. 4

**Periodo de prueba.** Será como máximo el que fije el ET o el convenio colectivo para ese grupo profesional. 5

**Retribución.** Se debe indicar si el salario es diario, mensual o anual. Se refleja el salario bruto, pues el neto se calcula descontando los seguros sociales y el IRPF, y los pluses salariales que percibirá. 6

**Vacaciones.** Duración de las vacaciones anuales expresadas en días. 7

**Legislación aplicable.** El convenio colectivo que regula la relación laboral, si lo hay. 8

**Preaviso.** Plazo de preaviso para comunicar la extinción del contrato. 9

Se pueden incluir **otras cláusulas** ajustadas a la ley. De ser ilegales, la persona trabajadora no estará obligada a cumplirlas, aunque las haya firmado.

[Modelos oficiales de contratos en vigor](#) los encontramos en la página del SEPE

Cada vez resulta más frecuente que, a la firma del contrato, las empresas impongan determinadas cláusulas, mediante ellas quedan reflejadas las obligaciones que la persona trabajadora asume, tanto durante la vigencia del contrato como después de su extinción en algunos casos. Su incumplimiento constituye una infracción que en algunos casos, si se acredita, puede llegar a provocar el despido.

Confidencialidad	La persona trabajadora se compromete a mantener en secreto y total confidencialidad toda la información revelada por la empresa u obtenida de ella.
No competencia	No se puede realizar la misma actividad para otra empresa durante cierto periodo de tiempo una vez finalizada la relación laboral, a cambio de una compensación económica. Cabe fijar un <b>periodo de no competencia máximo de dos años para los técnicos y de seis meses para las demás personas trabajadoras.</b>
No concurrencia o plena dedicación	El empleado o empleada se obliga a trabajar exclusivamente para la empresa y a no hacerlo para otras compañías de este o distinto sector. Así, <b>se limita la posibilidad del pluriempleo o la pluriactividad durante la vigencia del acuerdo. De no existir este pacto, se puede prestar servicios a otras empresas siempre que no incurra en competencia o concurrencia desleal.</b>
Permanencia	El acuerdo de permanencia <b>se puede suscribir si la empresa invierte en la formación de la persona trabajadora</b> , por lo que le interesa asegurarse de que puede contar con ella (durante un tiempo <b>máximo de dos años</b> ) y de que, así, la inversión realizada revierte en la empresa.
Polivalencia funcional	<b>La persona trabajadora se obliga a realizar las funciones propias de más de un grupo profesional.</b>

## 2 Modalidades de contrato

En términos generales, existen [cuatro modalidades contractuales](#):<sup>[3]</sup>

### 2.1 Modalidad de contrato indefinido Contrato Indefinido | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

. Dentro de este tipo general de contrato hay muchos tipos específicos: ordinario, de personas con discapacidad, para nuevos proyectos de emprendimiento joven, para trabajadores en riesgo de exclusión social, etc.

## 2.2 Contrato fijo discontinuo

Es el que se celebra para la ejecución de trabajos fijos, pero discontinuos en el tiempo. Este contrato tiene las siguientes características.

Supuestos en que puede celebrarse	<p>Trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.</p> <p>Trabajos que suponen una prestación intermitente y tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.</p> <p>Prestación de servicios a través de contratas, para trabajos previsibles y que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa contratista.</p> <p>Para la cobertura con trabajadores de ETT de trabajos temporales de las empresas usuarias.</p>
Forma	Deberá formalizar necesariamente por escrito reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.
Llamamiento	<p>Los convenios colectivos fijarán los criterios para el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.</p> <p>Este llamamiento deberá realizarse con una antelación adecuada por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de notificación y de las condiciones de la incorporación.</p> <p>Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento.</p> <p>La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.</p>
Antigüedad	Las personas con estos contratos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
Formación	Durante los periodos de inactividad, las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos tendrán que recibir formación por parte de la empresa.

Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

### Ejercicio Resuelto

Sergio tiene un contrato como camarero, en un hotel en Palma de Mallorca. La empresa le reclama al comienzo de la temporada, pero las fechas de inicio y finalización de los servicios son inciertas porque dependen de la climatología. Al terminar el periodo, el trabajador cesa su actividad y vuelve a ser llamado al inicio de la siguiente temporada. ¿Ante qué tipo de contrato nos encontramos?



Solución:

Nos encontramos ante un contrato fijo discontinuo de un trabajador que solo desarrolla su actividad en la empresa durante una parte del año, ya que esta tiene carácter estacional.

## 2.3 Modalidad de contrato temporal

Toda la normativa relativa a este tipo de contratación la encontramos en [Contrato Temporal | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

El **contrato temporal**, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora por un **tiempo determinado**. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad **será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.**

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a **jornada completa o parcial**.

El contrato de trabajo temporal **se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración de este sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.**

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores establece que **solamente existirá un contrato de duración determinada, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.**

### 2.3.1 Contrato por circunstancias de la producción

Según el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, dicho documento es el contrato que se puede realizar ante el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a la situación de empleado fijo-discontinuo. Entre las oscilaciones se contempla la contratación para sustituir a trabajadores o trabajadoras en vacaciones.

**Su duración no podrá ser superior a seis meses y, por convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.**

Este contrato temporal **también se puede usar para situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada.**

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para



atender en cada uno de dichos días situaciones concretas, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Asimismo, no se podrá utilizar para la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

El trabajador o trabajadora, cuando se produzca la extinción del contrato tendrá derecho a la indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

### 2.3.2 Contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo

Según el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, **podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a que esta mantenga su puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Igualmente, podrá celebrarse un contrato **por sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo**, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral.

El contrato de sustitución podrá concertarse **para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo**, sin que su duración pueda ser, en este caso, superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## 2.4 Contratos formativos

### 2.4.1 Modalidad de contrato de formación en alternancia [Contrato Formativo para la Formación en Alternancia | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

Según el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, el **contrato de formación en alternancia** será aquel que **tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El **contrato de trabajo de formación en alternancia** tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de

cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

A tal fin, el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con un límite de hasta 30 años y una duración máxima de dos años. **Las jornadas serán no superiores al 65 % el primer año y al 85 % el segundo año, sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar del 60 % el primer año y del 75 % el segundo año. En ningún caso será menor al SMI proporcional a la jornada.**

Un tutor o una tutora con la formación adecuada se encargará de monitorizar el plan formativo individual que se diseñe para cada persona y el correcto cumplimiento del objeto del contrato que deberá.

### 2.4.2 Modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional [Contrato en Prácticas | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](#)

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. **La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

**Podrán celebrarse hasta un máximo de tres (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación. Tendrán entre seis meses y un año de duración. La retribución será la propia del convenio para el puesto, salvo previsión específica, y también contarán con seguimiento tutorial.**

### Ejercicio resuelto

Marina, técnica de Enfermería con experiencia en el sector, fue contratada por una clínica hace cuatro años. Desde entonces realiza las tareas encomendadas y cobra su nómina puntualmente cada mes. Está satisfecha con el trabajo, pero no sabe qué tipo de contrato tiene porque en el momento de la formalización del mismo no firmó ningún documento y todos los acuerdos fueron verbales. Ahora necesita conocer esta información porque piensa comprar

una vivienda y le han preguntado qué tipo de contrato tiene, con el fin de valorar su solvencia económica.

¿Ante qué modalidad contractual nos encontramos?

Solución:

El contrato de trabajo indefinido ordinario se puede concertar por escrito o de palabra. Como Marina lleva trabajando cuatro años de manera continuada y la contratación fue verbal, tiene un contrato indefinido ordinario.

### 2.5 Encadenamiento de contratos temporales

Según el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto n.32/2021:

Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 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 por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

### 3 Medidas de fomento de contratación

A largo de los años los gobiernos y las administraciones han diseñado e implementado políticas activas de empleo tendentes a fomentar la contratación, especialmente con relación a colectivos especiales en riesgo de exclusión social. Algunas medidas en esta dirección han sido favorecer la contratación indefinida con reducciones de las cotizaciones sociales de las empresas y otros estímulos fiscales, combatir el fraude y la morosidad e invertir en formación para los trabajadores desempleados y para los trabajadores en activo. También existen una serie de ayudas y desgravaciones para la contratación de colectivos vulnerables: personas discapacitadas, personas en situación de pobreza, etc.

## 4 El fraude de ley en la contratación laboral

Se considera que **un contrato está en fraude de ley cuando se hace un uso de este que no es el que le corresponde**. Así, aunque el contrato como tal sería correcto, la aplicación de este no se adecuaría a lo que establece la ley para este tipo de contrato.

Por ejemplo, **extender los contratos temporales más allá de los plazos máximos sería un fraude de ley**, como lo sería también obligar al empleado a darse de alta como **autónomo cuando la relación con la empresa es claramente laboral** (es el caso de los “falsos autónomos”).

En estos supuestos, no solo existe un **abuso de la empresa o el empresario contra el trabajador, una merma de los derechos y el bienestar** de estos últimos, sino también, en la mayoría de los casos, un **fraude contra la Seguridad Social y la Hacienda Pública**. Es por este motivo que ambos organismos acostumbran a realizar inspecciones y controles a las empresas para evitar que estas infrinjan las leyes laborales y tributarias.

## 5 El período de prueba, el tiempo de trabajo y otros aspectos relevantes: análisis en el convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título del ciclo formativo

### 5.1 El periodo de prueba

El periodo de prueba se encuentra regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores

El periodo de prueba es un espacio de tiempo de duración determinada que la empresa y la persona trabajadora pueden pactar con el fin de comprobar la conveniencia de la contratación para ambas partes. Se debe pactar por escrito en el contrato.

**Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.**, debe estar dada de alta en la Seguridad Social y percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo que ocupa.

**Será nulo cualquier pacto que establezca un periodo de prueba para una persona que haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.**

**Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.**

Durante el periodo de prueba se puede dar por finalizada la relación laboral por voluntad manifiesta de cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa alguna ni preaviso. En este caso, la persona trabajadora no tiene derecho a percibir indemnización.

En este sentido, el periodo de prueba es determinado en cada convenio. **Solo si el convenio no especifica nada, los periodos de prueba serán los mencionados en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores. No pudiendo exceder de estos límites**

Casos	Duración
Técnicos titulados	Seis meses como máximo.
Resto de personas trabajadoras	Dos meses como máximo. Menos de 25 personas de plantilla, no puede exceder de tres meses.
Contratos para la obtención de la práctica profesional	Un mes como máximo salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
Contratos temporales de duración determinada de hasta seis meses	Un mes como máximo.

**Ejercicio resuelto**

En un contrato de trabajo, una empresa ha establecido un periodo de prueba de dos meses; sin embargo, al cabo de un mes le comunica a la persona trabajadora que da por finalizado dicho contrato.

- a) ¿Se puede resolver este antes de los dos meses?
- b) ¿A la persona trabajadora le corresponderá alguna indemnización?
- c) ¿Sería válido el establecimiento de un periodo de prueba si la empleada hubiese ocupado el mismo puesto en la empresa anteriormente?

Solución:

- a) Sí. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato sin necesidad de alegar causa alguna.
- b) No, no tiene derecho a ningún tipo de indemnización.
- c) No, es nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

**5.2 El tiempo de trabajo. Jornada laboral**

El tiempo de trabajo es uno de los aspectos más importantes de la relación laboral, ya que influye en las condiciones laborales, de vida y de salud de la persona trabajadora.

La regulación de la jornada laboral la encontramos en el siguiente cuadro

<b>Regulación</b>	<p><b>El Estatuto de los Trabajadores (ET) establece los límites máximos de la jornada y los descansos mínimos.</b></p> <p><b>Los convenios colectivos concretan la jornada en cada sector de actividad, y pueden mejorar el ET.</b></p> <p><b>El contrato de trabajo contiene el pacto entre las partes sobre la jornada de cada empleado o empleada concretos, pero siempre respetando los límites establecidos tanto en el convenio colectivo como en el ET.</b></p>
<b>Duración máxima</b>	<p><b>Como máximo, 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual, lo cual permite distribuir la jornada anual de modo que unas semanas se trabaje más de 40 horas y otras menos, respetando siempre los descansos legales.</b></p> <p><b>La duración máxima de la jornada ordinaria diaria es de nueve horas, salvo que por convenio se establezca otra cosa; para menores, el máximo será de ocho horas.</b></p>
<b>Cómputo</b>	<p><b>El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.</b></p> <p><b>No se considera tiempo efectivo de trabajo el dedicado a <u>desplazamientos</u>, <u>cambio de ropa</u>, etc., pero sí el destinado a <u>reconocimientos médicos</u> y a</b></p>



	<u>la formación en prevención de riesgos laborales.</u>
<b>Distribución</b>	<p><b>Regular.</b> La empleada o el empleado trabaja siempre el mismo número de horas al día o a la semana.</p> <p><b>Irregular.</b> Cuando existe una distribución distinta de las horas a lo largo de las semanas laborables que tiene el año. Es una medida de flexibilidad laboral que presenta estas particularidades en su regulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Por convenio colectivo puede pactarse la distribución irregular de la jornada y, a falta de pacto, la empresa tiene la facultad de repartir unilateralmente hasta un 10 % de la jornada de forma irregular.</li> <li>– La persona trabajadora debe conocer el día y la hora del servicio con una antelación de cinco días.</li> <li>– Deben respetarse siempre los descansos diarios y semanales.</li> <li>– La compensación de la jornada irregular tiene que hacerse según lo dispuesto en el convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla. Si no hay acuerdo, debe compensarse en los doce meses siguientes.</li> </ul>

### 5.3 Jornadas especiales

Existen casos en los que la ley admite que la jornada pueda ser ampliada o reducida para adaptarla a las particularidades de ciertos sectores de actividad o a circunstancias personales.

- **Ampliaciones y distribución diferente de jornada.** Para adaptar la jornada al contexto del trabajo a realizar
- **Reducciones y limitaciones de jornada.** Para proteger a la persona trabajadora (campo, minas, riesgo ambiental, riesgo temperatura etc.).

La jornada laboral se puede reducir **por iniciativa de la persona trabajadora**, para conciliar la vida personal, familiar y laboral, o de la empresa, por causas organizativas

- **Cuidado de un lactante menor de nueve meses.** Derecho a una hora de ausencia laboral divisible en dos fracciones, durante 9 meses. Se puede sustituir por una reducción de jornada de media hora diaria o acumular el tiempo en jornadas completas. Es un permiso remunerado al que tienen derecho ambos progenitores. Se puede prolongar hasta los doce meses, pudiendo solicitarse una prestación económica de la Seguridad Social de la que solo podrá beneficiarse uno de los progenitores.
- **Cuidado por hospitalización de un hijo/a neonato** (enfermedad, prematuridad.)Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria (permiso retribuido) o a reducir la jornada en un máximo de dos horas (se pierde la parte proporcional del salario) hasta el término de la hospitalización. Pueden disfrutar este derecho ambos progenitores, de forma simultánea o sucesiva.
- **Cuidado de menores de doce años o personas discapacitadas que no llevan a cabo actividades retribuidas** (guarda legal) o de familiares hasta segundo grado, que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida. Derecho a la reducción de entre una octava parte y la mitad de la jornada, es un derecho automático y su duración se ajusta al tiempo necesario hasta llegar a los doce años (menores) o para la recuperación (personas con discapacidad física y

familiares). En estas situaciones, se aplica una disminución de salario proporcional, pero la persona trabajadora mantiene el derecho a recuperar su jornada.

- **Cuidado de menor enfermo de cáncer u otra enfermedad grave de larga duración.** La reducción se mantiene hasta que desaparece la enfermedad, la hospitalización o la necesidad de cuidado o hasta los 23 años, y se establece con un mínimo del 50 % y sin un máximo definido.
- **Personas trabajadoras víctimas de violencia.** La empresa debe permitir la reducción, si la víctima de violencia de género o terrorismo demuestra su condición mediante sentencia firme.

### Por iniciativa de la empresa

- **Reducción temporal de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.** Se tramita con el procedimiento del expediente de regulación temporal de empleo y debe ser comunicado a la autoridad laboral. La reducción puede ser de entre un 10 % y un 70 % y conlleva una disminución proporcional de salario.

### Reducción de jornada por el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada en modalidad cíclica con duración máxima de un año o en modalidad sectorial con duración inicial de un año y dos prórrogas de seis meses. El mecanismo se activa por el Consejo de Ministros.

## 5.4 La jornada y la conciliación de la vida laboral y familiar

Las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Cada empresa debe desarrollar medidas que faciliten el ejercicio de este derecho. Si el convenio colectivo no regulara dichas medidas, el empleado o empleada puede negociar con la empresa y, de no llegarse a un acuerdo, será la empresa la que comunique una alternativa negociada.

## 5.5 Obligación de registro de la jornada laboral

La empresa tiene la obligación de garantizar el registro diario de la jornada laboral, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización y se puede llevar a cabo mediante cualquier sistema o medio, en papel o de forma telemática, que permita almacenar esta información de manera fiable y no manipulable a posteriori.

Si la empresa y la representación legal de la plantilla lo acuerdan, pueden utilizarse dispositivos digitales y sistemas de videovigilancia o geolocalización, siempre que se respete su derecho a la intimidad.

Los registros se deben conservar cuatro años y permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 6 Convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título del ciclo formativo

En el contrato de trabajo debe indicarse el convenio colectivo aplicable. La determinación del convenio colectivo de aplicación se hará en función del sector en el que desarrolle su actividad la empresa y del área geográfica de la misma, atendiendo siempre a la última actualización publicada del texto del convenio y a su vigencia.

Un técnico de administración y finanzas puede estar amparado por diferentes convenios colectivos dependiendo del sector económico en el que desarrolle sus actividades: agricultura, ganadería, pesca y forestal, automoción, comercio, deporte, belleza, espectáculos y juegos de azar, enseñanza, hostelería y turismo, industrias de la alimentación, industrias de la construcción, industrias de la madera, industrias del papel y editoriales, industrias metalúrgicas, etc.

Por otro lado, cabe distinguir los siguientes tipos de convenios colectivos, según su ámbito de aplicación: **convenio colectivo de carácter sectorial** y **convenio colectivo de empresa**.

Esta información se amplía en el tema dedicado a los convenios colectivos, que se centrará en el estudio de un convenio del sector.

## 7 La nómina. Condiciones económicas establecidas en el convenio colectivo aplicable al sector del título

Según la Real Academia de la Lengua (RAE), una nómina es el documento en el que constan los haberes que ha de percibir el trabajador que figura en nómina, es decir, que forma parte de la plantilla de la empresa. En definitiva, es un documento en el que consta la retribución del trabajador, especificando la cuantía, el precio, el concepto, los devengos, las deducciones y el líquido a percibir (Figura 1).

En los convenios colectivos de aplicación se establecen los salarios base, los complementos salariales, las pagas extraordinarias y demás conceptos que deben aparecer en el recibo de salarios o nómina. Estos conceptos salariales deben respetarse, aunque pueden ser complementados con mejoras voluntarias de las empresas.

Trabajaremos la nómina en el tema relativo a la misma, con base al convenio colectivo estudiado en el tema que también dedicamos a los convenios colectivos y la representación de los trabajadores. A título introductorio aquí una copia de una nómina cumplimentada de acuerdo a la normativa vigente.

## RELACIONES LABORALES. DERECHOS Y DEBERES. CONTRATACIÓN II

Empresa: _____ Domicilio: _____ Localidad: _____ CIF: _____ CCC a la SS: _____	Trabajador: _____ NIF: _____ NAF: _____ Grupo Profesional: <u>Auxiliar Adm.</u> Grupo Cotiz.: <u>7</u>
--	--

Periodo de Liquidación: del <u>1</u> de <u>Enero</u> al <u>31</u> de <u>Enero</u> de <u>2023</u>	Total días: <u>30</u>
--	-----------------------

	IMPORTE	TOTALES
<b>I. DEVENGOS</b>		
<b>1.- Percepciones Salariales</b> (Sujetas a cotización)		
Salario Base.....	1.000,00	
Complementos Salariales:		
Antigüedad.....	315,00	
Incentivos.....	200,00	
Horas Extras Fuerza Mayor.....		
Horas Extras Resto.....	550,00	
Horas Complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....	310,83	
Salario en especie.....	350,00	
<b>2.- Percepciones no salariales</b> (Excluidas de cotización)		
Indemnizaciones o suplidos:		
Dietas.....	300,00	
Gastos locomoción.....	325,00	
Gastos manutención (justificados).....	450,00	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social:		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos:		
Otras percepciones salariales:		
<b>A- TOTAL DEVENGADO.....</b>		<b>3.800,83</b>
<b>II. DEDUCCIONES</b>		
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S. Y conceptos de recaudación conjunta:		
Contingencias Comunes.....	4,70 %      102,26	
Desempleo.....	1,55 %      42,25	
Formación Profesional.....	0,10 %      2,73	
Horas Extras Fuerza Mayor.....	2,00 %      0,00	
Horas Extras Resto.....	4,70 %      25,85	
TOTAL APORTACIONES.....		173,09
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.....	19,00 %      722,16	
3.- Anticipos.....		
4.- Valor de los productos recibidos en especie.....		
5.- Otras deducciones.....		
<b>B.- TOTAL A DEDUCIR.....</b>		<b>895,25</b>
<b>LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B).....</b>		<b>2.905,58</b>
<i>Firma y sello de la Empresa</i> MADRID _____ de _____ de _____ <div style="text-align: right;">RECIBI</div>		

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZA. A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL I.R.P.F.:

1. Base de Cotización por Contingencias Comunes:		BASE	TIPO	APORTACION EMPRESA
Remuneración mensual sujeta a cotización.....	1.865,00			
Prorrata pagas extras.....	310,83			
<b>TOTAL.....</b>	<b>2.175,83</b>	<b>BCCC</b>	<b>2.175,83</b>	23,6      513,50
2. Base de Cotización				
Desempleo.....				1,5      40,89
Conting. Profesionales				5,5      149,92
Formación Profesional.....		<b>BCCP</b>	<b>2.725,83</b>	0,6      16,36
Fondo Garantía Social.....				0,2      5,45
3. Base de Cotización Horas Extras Fuerza Mayor.....	0,00			12      0,00
4. Base de Cotización Horas Extras Resto.....	550,00			23,6      129,80
5. Base sujeta a retención del I.R.P.F.....	3.800,83			<b>Total</b> <b>855,91</b>

## 8 Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo: causas y efectos

### 8.1 Modificación del contrato de trabajo

El capítulo III del Estatuto de los Trabajadores es el que regula la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. En relación a la modificación se establece que **el contrato de trabajo se puede modificar por movilidad funcional (artículo 39), es decir, porque el trabajador tiene que desarrollar funciones que no corresponden a su categoría profesional, o por movilidad geográfica (artículo 40); es decir, porque el trabajador tiene que desplazarse a un destino distinto al pactado inicialmente en el contrato.**

El artículo 41 especifica las **modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores especifica que “la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”.

**Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:**

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo. Régimen de trabajo a turnos.
3. Sistema de remuneración y cuantía salarial. Sistema de trabajo y rendimiento.
4. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

**El trabajador puede aceptarlas u optar por rechazarlas con el derecho a indemnización e incluso demandar si considera que la modificación no está justificada.**

#### Ejercicio resuelto

Una empresa especializada en desarrollo de aplicaciones multimedia comunica a una de sus técnicas que, por razones organizativas, debe trasladarse, durante un periodo de dos años, a la sucursal que la organización posee en Dubai.

La trabajadora tiene una antigüedad de cinco años y percibe un salario de 3000 € mensuales, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias. Indica qué opciones puede plantearse.

Solución:

- a) Aceptar el traslado. En ese caso, la empresa debe pagar los gastos ocasionados.
- b) Extinguir el contrato y cobrar la indemnización correspondiente (20 días por cada año trabajado). En este caso, la cantidad sería la siguiente:

$$20 \text{ días} \times 5 \text{ años} = 100 \text{ días}$$

$$\text{Salario diario: } 3000 \times 12 : 365 = 98,63 \text{ €/día.}$$

$$\text{Indemnización: } 98,63 \times 100 = 9863 \text{ €}.$$

$$\text{Tope indemnización: } 98,63 \times 360 \text{ días (12 meses)} = 35\,506,80 \text{ €}.$$

- c) Acudir al Juzgado de lo Social. Si el traslado se considera injustificado, la trabajadora puede reincorporarse o ser indemnizada por despido improcedente.

### Ejercicio resuelto

Un trabajador de la empresa Sílex S.A. que presta sus servicios desde el 1 de enero de 2010, percibe una retribución mensual desglosada en los siguientes conceptos:

- Salario: 1000 €.
- Antigüedad: 150 €.
- Incentivos: 85 €.
- Cobra dos pagas extraordinarias al año, cada una de las cuales equivale a la suma del salario mensual más la antigüedad.
- El trabajador tiene un horario de 7.30 a 15.30 h.

El día 30 de agosto de 2022 la dirección de la empresa le comunica la modificación de su jornada de trabajo, que a partir del día 1 de octubre de 2021 se desarrollará de 8.00 a 13.00 y de 17.00 a 20.00 h.

El empleado no está de acuerdo con la decisión y solicita la rescisión de su contrato con fecha 30 de septiembre.

Calcula la indemnización que le corresponde.

Solución:

a) Salario diario:

Para obtener el salario diario, se procede a calcular el salario anual y se divide entre 365 días:

Salario:  $1000 \times 12 = 12\,000$  €.

Antigüedad:  $150 \times 12 = 1800$  €.

Incentivos:  $85 \times 12 = 1020$  €.

Pagas extras:  $(1000 + 150) \times 2 = 2300$  €.

Total: 17 120 €.

Salario diario:  $17\,120 : 365 = 46,90$  €/día.

b) Días de indemnización que le corresponden:

Desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2021 = 12 años completos:

$12 \times 20 = 240$  días de indemnización.

Desde el 1 de enero hasta el 30 de septiembre de 2022 = 9 meses.

Si a 12 meses le corresponden 20 días de indemnización, a 9 meses le corresponden x días de indemnización:

$x = 9 \times 20 : 12 = 15$  días de indemnización.

Le corresponden  $240 + 15 = 255$  días de indemnización.

(No se supera el límite máximo de nueve mensualidades, es decir, 270 días).

c) La indemnización será, pues:

$46,90$  €/día  $\times 255$  días = 11 959,50 €.



*Nota:* la indemnización legal no está sometida ni a la retención del IRPF ni a las deducciones de la Seguridad Social.

## 8.2 Suspensión del contrato de trabajo

Se entiende por suspensión del contrato la interrupción temporal de la prestación laboral y retributiva entre las partes sin que dicho contrato quede extinguido.

Cuando se produce la suspensión del contrato de trabajo cesan las obligaciones principales de ambas partes: la empresa no tiene el deber de abonar el salario a la persona trabajadora ni esta el de prestar sus servicios.

En algunos casos de suspensión, la empleada o el empleado conservan el derecho a volver a su puesto de trabajo bajo las mismas o similares condiciones cuando desaparezca la causa que motivó la interrupción. Artículo 45 del ET. Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

Causas	Conceptos	Efectos
<b>Acuerdo entre las partes</b>	Las partes interrumpen temporalmente la prestación laboral y salarial.	La empresa no paga el salario y la persona trabajadora no presta sus servicios. Las partes pactan si se reserva o no el puesto de trabajo y si el tiempo de suspensión computa o no para calcular la antigüedad.
<b>Causas consignadas en el contrato</b>	Las partes pactan al inicio del contrato las circunstancias que pueden originar la suspensión, circunstancias que serán válidas si no son contrarias a la ley.	La empresa no paga el salario y la persona trabajadora no realiza la prestación laboral.  Las partes pactan si se reserva o no el puesto de trabajo y el tiempo de suspensión computa o no para calcular la antigüedad.
<b>Incapacidad temporal</b>	Se deriva de una enfermedad común o profesional, o de un accidente común o de trabajo.	Se suspende la prestación laboral y salarial hasta el alta de la persona trabajadora, que tiene reservado su puesto de trabajo. El tiempo de incapacidad computa para el cálculo de la antigüedad.
<b>Suspensión en el embarazo, la lactancia y el nacimiento de menor</b>	Se engloban las situaciones de riesgo por embarazo y lactancia, y los permisos por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.	Se suspende la prestación laboral y salarial hasta la incorporación de quien tiene reservado su puesto de trabajo. El tiempo de suspensión computa a efectos de antigüedad.
<b>Privación de libertad de la persona</b>	Suspensión del contrato mientras no exista sentencia condenatoria.	La sentencia absolutoria obliga a la persona trabajadora a incorporarse a su puesto, mientras que si es condenatoria, la empresa puede resolver el contrato. Computa a efectos de calcular la antigüedad.

<b>Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias</b>	La empresa puede imponer esta sanción a la persona trabajadora si esta incumple sus obligaciones laborales.	La duración de la suspensión depende de la gravedad de la falta.  El tiempo que dure la sanción disciplinaria computa para el cálculo de la antigüedad y se reserva el puesto de trabajo.
<b>Fuerza mayor temporal</b>	Tiene lugar cuando se produce un hecho extraordinario, normalmente un fenómeno de la naturaleza, que impide la prestación laboral.	Debe ser constatada por la autoridad laboral en un expediente tramitado al efecto.  Las personas trabajadoras tienen reservado su puesto de trabajo durante este tiempo, que computa a efectos de antigüedad.
<b>Huelga y cierre patronal</b>	Son medidas de conflicto colectivo que suspenden el contrato de trabajo durante su desarrollo.	Las partes quedan liberadas de sus obligaciones siempre que la huelga o el cierre patronal sean legales.  También existe el derecho a la reserva del puesto de trabajo y la duración de la suspensión computa para el cálculo de la antigüedad.
<b>Trabajadora víctima de violencia de género</b>	Si la persona trabajadora sufre esta condición, puede decidir por sí misma la suspensión de su contrato de trabajo.	Se puede suspender el contrato durante seis meses, prorrogables por decisión judicial en periodos de tres meses hasta un máximo de 18. El tiempo computa a efectos de antigüedad y se reserva el puesto de trabajo. En este caso, además, tiene derecho a la prestación de desempleo si ha cotizado lo suficiente.
<b>Mecanismo RED</b>	Es una medida de flexibilidad y estabilización del empleo que, activada por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas solicitar la suspensión de contratos. Podrá tener modalidad cíclica o sectorial.	

*Causas de suspensión del contrato de trabajo.*

### 8.2.1 Excedencia

Constituye una causa de suspensión del contrato de trabajo (art. 46 del TRET) que presenta varias modalidades. El parentesco de una persona respecto a otra se determina por el número de generaciones que las separa.

Clases	Motivos	Duración	Características
<b>Voluntaria</b>	Necesidad de la persona trabajadora.	Entre cuatro meses y cinco años.	Para poder solicitarla se exige un año de antigüedad en la empresa.  No computa a efectos de calcular la antigüedad.  No se reserva el puesto de trabajo, pero existe derecho preferente a la incorporación.

			Puede volver a solicitarse una vez transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia.
<b>Forzosa</b>	Elección para un cargo público representativo que impida la asistencia al trabajo.	Durante el ejercicio del cargo público.	Computa para el cálculo de la antigüedad.  Se reserva el puesto de trabajo.
<b>Cuidado de hijos e hijas</b>	Nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de un hijo o hija.	Tres años desde el nacimiento, la guarda, la adopción o el acogimiento.	Se reserva el mismo puesto de trabajo durante el primer año; el segundo y el tercero, la persona trabajadora tiene derecho a ocupar un puesto del mismo grupo profesional.  Computa a efectos de calcular la antigüedad.
<b>Cuidado de un familiar</b>	Asistencia a un familiar de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad que no pueda valerse sin ayuda y que no desempeñe una actividad retribuida.	Hasta dos años.	Computa para el cálculo de la antigüedad.  Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo, mientras que durante el segundo la persona trabajadora tiene derecho a ocupar un puesto del mismo grupo profesional.

### 8.3 Extinción del contrato.

La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora, de forma que desaparecen definitivamente las obligaciones de ambas partes. Artículo 49 ET..

Las causas de la extinción del contrato de trabajo se muestran en la Tabla 5.6.

Por voluntad conjunta de ambas partes	Acuerdo entre las partes.
	Causas consignadas válidamente en el contrato.
	Expiración del tiempo convenido o del servicio objeto del contrato.
Por voluntad de la persona trabajadora	Dimisión de la persona trabajadora.
	Abandono.
	Causas justas y cualquier incumplimiento grave de las obligaciones de la empresa, salvo los casos de fuerza mayor.
Por voluntad de la empresa	Despido colectivo y por fuerza mayor.
	Causas objetivas.
	Despido disciplinario por incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.
Por otras causas	Muerte, incapacidad o jubilación de la persona trabajadora.

	Muerte, incapacidad o jubilación del empresario o empresaria.
	Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
	Trabajadora víctima de violencia de género.

*Causas de extinción del contrato de trabajo.*

Cuando termina una relación laboral, la empresa debe comunicar a la persona trabajadora la denuncia del contrato, en ciertos casos preaviso, y está obligada a entregarle una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas: el documento conocido como finiquito

Finiquito	
<b>Conceptos</b>	Días del mes trabajados.
	Pagas extraordinarias.
	Vacaciones no disfrutadas.
	Indemnizaciones, en su caso.
	Preaviso incumplido.
<b>Cotización</b>	A la Seguridad Social.
<b>Retenciones</b>	IRPF.
Las indemnizaciones no tienen retención si no superan los límites establecidos legalmente.	

*Contenido del finiquito.*

Una vez que el empleado o empleada ha firmado el finiquito (puede solicitar para este acto la presencia de un representante o una representante del personal), se produce la extinción definitiva del contrato.

### **Ejercicio resuelto**

Marcos García ha trabajado para la empresa Policonst, S. L. dedicada a la construcción de polígonos industriales, con un contrato temporal por obra o servicio desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Este último día, la empresa le comunicó por carta que desde ese momento dejaría de prestar servicios a la entidad, al haber terminado la obra para la que fue contratado.

Sus datos salariales son los siguientes:

Salario base: 1100 €.

Dos pagas extraordinarias de 1100 € cada una y devengo anual.

No ha disfrutado de vacaciones durante el año 2022.

Calcula el finiquito que le corresponde al trabajador al finalizar su contrato.

Solución:

Salario de diciembre: 1100 €.

Parte proporcional de pagas extras:

- Paga extra de diciembre: 1100 €.
- Paga extra de junio:  $1100 \text{ €} : 365 \text{ días} \times 181 = 545,48 \text{ €}$ .

Parte proporcional de vacaciones:

Se abonan los 30 días de vacaciones porque durante el año en que Nicolás deja la empresa no ha disfrutado de vacaciones: 1100 €.

Indemnización por finalización del contrato:

Al trabajador le corresponden 12 días de salario por cada año de trabajo, ya que su contrato se celebró en 2021; por lo tanto, le pertenecen 24 días de indemnización ( $12 \text{ días} \times 2 \text{ años} = 24 \text{ días}$ ).

Para calcular el salario/día del trabajador se consideran todos los conceptos que tienen carácter salarial, es decir:

- Salario/mes: 1100 €.
- Prorrata de pagas extras/mes:  $1100 \times 2 : 12 = 183,33 \text{ €}$ .
- Total mes: 1283,33 €.
- Salario/día:  $1283,33 \times 12 : 365 = 42,19 \text{ €/día}$ .
- $42,19 \text{ €} \times 24 \text{ días} = 1012,56 \text{ €}$ .

Preaviso incumplido:

La empresa debe abonar al trabajador el importe correspondiente a quince días de salario en concepto de preaviso incumplido, puesto que ha estado en la empresa más de un año:

$42,19 \text{ €/día} \times 15 \text{ días} = 632,85 \text{ €}$ .

Liquidación total:

- Salario/mes: 1100 €.
- Pagas extras:  $1100 + 545,48 = 1645,48 \text{ €}$ .
- Vacaciones no disfrutadas: 1100 €.
- Indemnización: 1012,56 €.
- Preaviso incumplido: 632,85 €.

Hay que practicar el descuento del IRPF sobre las cantidades del salario del mes y las vacaciones, así como sobre la correspondiente al preaviso incumplido.

Hay que aplicar la deducción de la Seguridad Social a las cantidades adeudadas por el salario del mes y las vacaciones.

### **8.3.1 Impugnación del despido**

Si la persona trabajadora a la que se le notifica el despido no está de acuerdo con las causas alegadas en la comunicación, puede impugnarlo (Fig. 5.5). Para ello debe presentar obligatoriamente una papeleta de conciliación en el plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la fecha del despido, ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la comunidad autónoma correspondiente. Se exceptúan los casos de impugnación de un despido colectivo por parte de la representación de la plantilla.

### 8.3.1.1 El acto de conciliación

La autoridad laboral citará a las partes dentro de los quince días siguientes a la presentación de la papeleta, señalando la fecha y la hora en que tendrá lugar el acto de conciliación. En dicho acto se invita a los interesados a ponerse de acuerdo. Si no hay acuerdo, queda abierta la vía para recurrir en el Juzgado de lo Social y, si hay acuerdo, se termina el conflicto entre las partes.

### 8.3.1.2 Demanda ante el Juzgado de lo Social

Una vez celebrado o intentado el acto de conciliación y resuelto sin pacto entre las partes, la persona trabajadora debe presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, aportando el acta con el resultado del intento de acuerdo, en un plazo de 20 días hábiles, contados desde que el despido es efectivo. Al tratarse de un plazo de caducidad, se suspende durante un periodo máximo de quince días con la presentación de la papeleta de conciliación hasta que este acto se celebra, debiendo presentarse la demanda ante el Juzgado antes de que concluyan los días restantes del plazo. Una vez transcurrido este íntegramente, se pierde el derecho a ejercer acción alguna.

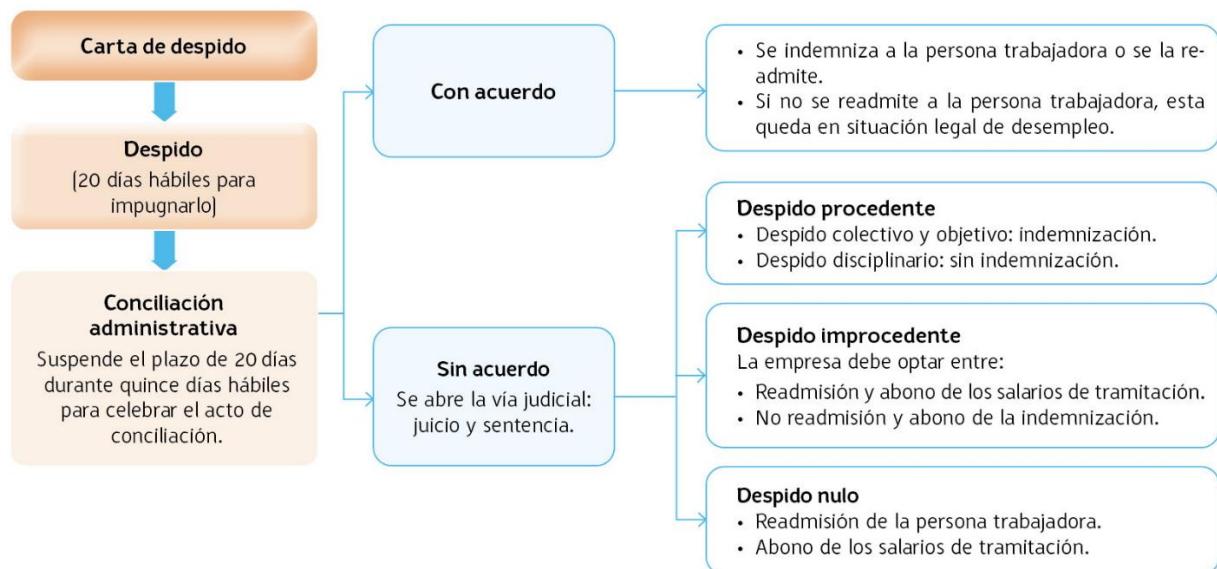
### 8.3.1.3 Sentencia

El juez debe dictar sentencia y declarar el despido procedente, improcedente o nulo. Las causas y consecuencias de esta aparecen en el cuadro siguiente:

Sentencia de despido		
<b>Procedente</b>	<b>Causas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Han sido probadas las causas alegadas por la empresa.</li> <li>– El despido ha cumplido las formalidades legales.</li> </ul>
	<b>Consecuencias</b>	<p>Despido disciplinario: no se tiene derecho a indemnización.</p> <p>Despido colectivo u objetivo: las personas cobran 20 días de salario por año trabajado con un tope de doce mensualidades.</p>
<b>Improcedente</b>	<b>Causas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– No han sido probadas las causas alegadas por la empresa.</li> <li>– No se ha cumplido el procedimiento para la tramitación del despido objetivo o disciplinario.</li> </ul>
	<b>Consecuencias</b>	<p>La empresa puede optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La readmisión de la persona trabajadora con abono de los salarios de tramitación.</li> <li>– El pago de una indemnización de 33 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses las fracciones inferiores al año.</li> <li>– La elección entre la readmisión o la indemnización corresponde a la persona trabajadora solo si es representante del personal.</li> </ul>
<b>Nulo</b>	<b>Causas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violación de los derechos fundamentales y las libertades públicas de la persona trabajadora.</li> <li>– Despido de mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>– Despido de personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia</li> </ul>

		<p>natural.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Despido de personas trabajadoras por reducción de jornada por cuidado de hijos prematuros o por razones de guarda legal de menor de doce años o persona con discapacidad.</li> <li>– Despido colectivo realizado con fraude de ley, si se incumplen las formalidades durante el periodo de consultas o no se respeta la prioridad de permanencia de las personas trabajadoras en la empresa.</li> </ul>
	<b>Consecuencias</b>	Readmisión obligatoria de la persona trabajadora y abono de los salarios de tramitación, es decir, de los salarios no percibidos desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión.

#### 8.3.1.4 Trámites al impugnar un despido





## 9 Medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad y beneficios sociales, entre otros

En la actualidad ha cobrado cada vez más importancia el tema de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal. Existen muchas evidencias acerca de los beneficios de disponer de planes de conciliación, entre ellos los siguientes:

<b>Calidad en la gestión de los recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora del clima laboral.</li> <li>- Mejora en la gestión y planificación del tiempo.</li> <li>- Disminución del estrés y de los conflictos laborales.</li> <li>- Aumento de la satisfacción del personal.</li> </ul>
<b>Ahorro en gastos de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumenta la retención del talento cualificado.</li> <li>- Disminución de los costes en reclutamiento y formación.</li> <li>- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.</li> </ul>
<b>Mayor productividad y rendimiento económico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor compromiso de la plantilla.</li> <li>- Mayor rendimiento de los trabajadores.</li> <li>- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales.</li> <li>- Aumento de la capacidad productiva.</li> <li>- Mejora en la atención y prestación de servicios.</li> <li>- Disminución del índice de absentismo.</li> </ul>
<b>Mejora de la imagen de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atracción de nueva clientela.</li> <li>- Atracción de trabajadores que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.</li> <li>- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios.</li> <li>- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas (responsabilidad social corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales).</li> </ul>

Beneficios y posibilidades que ofrece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.  
Fuente: Datos del Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

Teniendo en cuenta estos factores, las instituciones y administraciones públicas, tanto europeas como españolas, han aprobado diversas normas favorables a la conciliación. En el caso español, las normas son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras la que, a finales de la década de los noventa del siglo pasado, plantea por primera vez la cuestión de la conciliación en los supuestos de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento y excedencia por cuidado de familiares. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres desarrolla, en el artículo 44 del capítulo II, la problemática de la igualdad y la conciliación:

### **Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Posteriormente, en el resto de los capítulos y artículos de esta ley se van concretando y ampliando estas cuestiones.

A pesar de que las leyes procuran atender a estos temas, estas se limitan a la conciliación estrictamente familiar, es decir, a la conciliación por razones de fuerza mayor. Por otra parte, hay que tener en cuenta que estas **políticas de conciliación deben también atender a las necesidades de la empresa**: así, por ejemplo, una mujer o un hombre pueden, si lo desean, solicitar una reducción de jornada para atender a sus hijos o a un familiar enfermo, pero no pueden exigir una adaptación personal de su horario en el caso de que no deseen pedir dicha reducción de jornada.

No obstante, cada vez más empresas han afrontado este tema superando los estrictos límites legales, desarrollando políticas específicas que permitan la conciliación más allá de la familiar, es decir, **facilitando** mediante **horarios más flexibles**, la introducción total o parcial de la opción de trabajar desde casa o con un enfoque de trabajo por objetivos, frente al presencialismo convencional, la posibilidad de que el trabajador pueda combinar su desempeño profesional con su vida personal.

Así, las nuevas organizaciones tratan de atraer y fidelizar el talento ofreciendo algo más que un buen salario y estabilidad laboral. Ofrecen además **flexibilidad**, algo cada vez más valorado por los trabajadores. Esta flexibilidad permite que estos no estén atados por unos horarios rígidos y a menudo improductivos. Además, se amplía a otros muchos beneficios sociales: formación a cargo de la empresa, financiación de estudios, servicios de guardería, subvención del transporte, actividades de ocio, incentivos, etc.

## 10 Recursos

1. Apuntes relativos al tema
2. [Modelos de contratos de trabajo](#)
3. Conexión a internet

## 11 Bibliografía y links de interés

[Constitución](#)

[Estatuto de los trabajadores](#)

[Página principal. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](#)

[Servicio Publico de Empleo Estatal SEPE](#)

## 12 Glosario.

- **Capacidad.** Normalmente se refiere que una persona está legitimada y tiene capacidad de obrar o de ejercer ciertas acciones.
- **Contrato de trabajo.** Es la plasmación del acuerdo entre dos partes (Trabajador y empresario), en la que crean, modifican y crean tanto derechos como obligaciones. Normalmente está regulado tanto en el convenio colectivo de aplicación, como Estatuto de los trabajadores, aunque deja ciertas libertades a las partes interesadas.
- **Domicilio Social.** Es donde tiene residencia la empresa (sociedad). Puede ser una sociedad Limitada, Sociedad Anónima, Cooperativa o Comunidad de Bienes. Cuando se produce una demanda, deberá ser remitida a al domicilio social o al domicilio del centro de trabajo en la que pertenezca el trabajador (algunas veces no puede coincidir).
- **Empresario.** Se considera empresario a toda persona física o persona jurídica, privada o pública que presten servicios con trabajadores tanto por cuenta ajena como asimilados.
- **Extinción del contrato de trabajo.** Es cuando se produce la ruptura del vínculo entre la empresa y el trabajador que pone fin la relación laboral, normalmente se produce de forma escrita, aunque algunas veces puede ser de forma verbal. Cuando se produce la extinción del contrato, comienza el plazo de caducidad, de 20 días hábiles para la reclamación por despido.
- **Fraude de Ley.** Es cuando se hacen actos prohibidos por el ordenamiento jurídico o contrarias a la normativa laboral. Normalmente se produce cuando se hace contratos temporales que no cumplen los requisitos para que sean considerados temporales y deberían considerarse como contratos indefinidos.
- **Jornada de trabajo.** Es el número total de horas efectivas por el trabajador, ya sea por tiempo completo, como a tiempo parcial.
- **Movilidad funcional.** Una de las facultades del empresario es modificar unilateralmente las funciones del trabajador a fin de adaptarlos a las tareas necesarias de la empresa. Si se le encomienda al trabajador funciones de mayor categoría, tendrá que abonarle al trabajador el salario correspondiente a las tareas desarrolladas.
- **Pacto de no concurrencia.** Es el acuerdo reflejado en un documento por el cual el trabajador y la empresa hacen constar que el trabajador se compromete a cambio de una retribución a no prestar servicios con otra empresa.
- **Suspensión del contrato de trabajo.** Es la interrupción temporal del contrato de trabajo y de las obligaciones para tributar y retribuir, aunque mantiene el vínculo contractual entre el trabajador y de la empresa.

## 13 Ejercicios a realizar

1.- Test de autoevaluación

2.- Ejercicios interactivos de plataforma

3.-Trabajo:

- a) Lectura de un modelo de contrato de trabajo (indefinido) identificando la información que se recoge en cada uno de sus apartados, basta con indicar si se ha procedido a la lectura y consultar sobre cualquiera de los puntos que no se entienda el dato que recoge.
- b) Lectura y reflexión sobre las distintas formas de suspensión y extinción del contrato de trabajo.

## 14 Anexo contrato modelo contrato temporal

 **MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

 **FONDO SOCIAL EUROPEO**

**SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE**

**CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL** ← Tipo de contrato

**DATOS DE LA EMPRESA** Datos de la empresa y del centro de trabajo

CIF/NIF/INE: \_\_\_\_\_

D.B.N.A. \_\_\_\_\_ NIF/INE \_\_\_\_\_ EN CONCEPTO (1) \_\_\_\_\_

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA \_\_\_\_\_ DOMICILIO SOCIAL \_\_\_\_\_

PAIS \_\_\_\_\_ MUNICIPIO \_\_\_\_\_ C. POSTAL \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN**

INFORME \_\_\_\_\_ COT. PROV. \_\_\_\_\_ NÚMERO \_\_\_\_\_ SIG. CONTR. \_\_\_\_\_ ACTIVIDAD ECONOMICA \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

PAIS \_\_\_\_\_ MUNICIPIO \_\_\_\_\_

**DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A** Datos del trabajador

D.B.N.A. \_\_\_\_\_ NIF/INE \_\_\_\_\_ FECHA DE NACIMIENTO \_\_\_\_\_

Nº AFILIACIÓN S.S. \_\_\_\_\_ NIVEL FORMATIVO \_\_\_\_\_ NACIONALIDAD \_\_\_\_\_

MUNICIPIO DEL DOMICILIO \_\_\_\_\_ PAIS DOMICILIO \_\_\_\_\_

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. \_\_\_\_\_ en calidad de (2) \_\_\_\_\_ con N.I.F.N.I.E. \_\_\_\_\_

**DECLARAN**

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**Categoría profesional del puesto de trabajo** CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) \_\_\_\_\_, incluido en el grupo profesional de \_\_\_\_\_, para la realización de las funciones (4) \_\_\_\_\_ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) \_\_\_\_\_

☐ TRABAJO A DISTANCIA (5).

**Lugar del puesto de trabajo**

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (6) \_\_\_\_\_

☐ **A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas semanales, prestadas de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_, con los descansos establecidos legal o convencionalmente (7).

☐ **A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_\_ al día \_\_\_\_\_ a la semana \_\_\_\_\_ al mes \_\_\_\_\_ al año (6) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (8).

La distribución del tiempo de trabajo será de (9) \_\_\_\_\_ con \_\_\_\_\_ forme a lo previsto en el convenio Colectivo.

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias (10/11) ☐ SÍ ☐ NO

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_ establece un período de prueba de (11) \_\_\_\_\_

**Duración del contrato y periodo de prueba**

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de \_\_\_\_\_ euros brutos (12), que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (13): \_\_\_\_\_

**Cuantía del salario y complementos**

**Duración de las vacaciones**

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (14) \_\_\_\_\_

SEXTA: A la finalización del contrato por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006.

SEPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de: \_\_\_\_\_

**Convenio colectivo aplicable**

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de \_\_\_\_\_, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre)

- (1) Director/a, Gerente, etc.  
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.  
(3) Indicar profesión.  
(4) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  
(5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y requiere la firma del correspondiente acuerdo.  
(6) Marque con una X lo que corresponda.  
(7) Indique la jornada del trabajador.  
(8) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.  
(9) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.  
(10) Señale si lo que precede y en caso afirmativo, adjúntese el anexo si hay horas complementarias.  
(11) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).  
(12) Ocho, dieciséis, o mensuales.  
(13) Salario base y complementos salariales.  
(14) Adicional 14 días naturales.