



CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAÍS	MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	--------------------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA NACIMIENTO	Nº AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL
NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña
con NIF/NIE, en calidad de (2)

DECLARAN

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

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)

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) conforme a lo previsto en el convenio colectivo.

En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (10): ☐ SÍ ☐ NO



TERCERA: la duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un período de prueba de (11)

CUARTA: el/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (12) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (13)

QUINTA: la duración de las vacaciones anuales será de (14)

SEXTA: A la finalización del presente contrato, y de acuerdo con el art. 49.1.c del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por el art. 1.8 del R.D. Legislativo 32/2021 de 28 de diciembre, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir la indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por la disposición Adicional 9ª, del texto refundido de la Ley de empleo, aprobado por el R.D. Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, introducida por la disposición final 2ª del R.D. Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medida urgente para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación en el mercado de trabajo, asimismo este contrato se formaliza expresamente fuera del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, según autoriza el artículo 2.f) del citado Convenio, que por tal motivo, no será de aplicación.

OCTAVA: el contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días hábiles 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, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

UNDÉCIMA: Régimen disciplinario.

1. El trabajador cuya relación de empleo laboral temporal se formaliza en este contrato, podrá ser corregido en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de conformidad con las faltas y sanciones siguientes:
2. Las faltas disciplinarias del trabajador, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.
 - a. Faltas muy graves:

Son faltas muy graves, además de las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado Público, las siguientes.

 - i. La transgresión de la Buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - ii. El falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
 - iii. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
 - iv. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
 - v. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
 - vi. La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.
 - vii. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.
 - b. Faltas graves:

Son faltas graves.

 - i. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las personas con superior rango jerárquico o al resto de empleados o empleadas públicos.
 - ii. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas con superior rango jerárquico relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - iii. La desconsideración grave con los ciudadanos y ciudadanas en el ejercicio del trabajo y con los empleados o empleadas públicos.
 - iv. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se contemplan en la normativa vigente.
 - v. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
 - vi. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
 - vii. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
 - viii. La simulación de enfermedad o accidente.
 - ix. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas empleadas públicas en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario.
 - x. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - xi. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.
 - xii. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - xiii. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 - xiv. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por superior jerárquico de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.





- xv. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
- xvi. La presentación de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero cuando hiciera uso del mismo en su relación laboral con la Administración para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente Convenio.
- xvii. El acceso indebido a activos de información, a páginas web y a redes de comunicación que haya sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica.
- c. Faltas leves:
Son faltas leves.
 - i. La leve incorrección con los ciudadanos y ciudadanas y, en general, con los usuarios y usuarias del servicio, así como con los compañeros o compañeras de trabajo.
 - ii. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - iii. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - iv. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de unos o dos días al mes.
 - v. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de tres a cinco ocasiones al mes.
 - vi. El descuido en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.

3. Tipos de sanciones.

Por la comisión de faltas disciplinarias se pueden imponer las siguientes sanciones:

- a. Despido disciplinario.
- b. Suspensión de empleo y sueldo.
- c. Apercibimiento escrito.

4. Sanciones por faltas muy graves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas muy graves son las siguientes:

- a. Despido disciplinario.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a un año.

5. Sanciones por faltas graves.

La sanción que podrá imponerse por la comisión de faltas graves es la siguiente:

- a. Suspensión de empleo y sueldo por un período de tres días a tres meses.
- b. Sanciones por faltas leves.
- c. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas leves son las siguientes:
- d. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- e. Apercibimiento escrito.

6. Tramitación y procedimiento sancionador

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente quién designará instructor y secretario.

Pliego de Cargos: En el plazo de ocho días hábiles desde la incoación del expediente, deberá notificarse el pliego de cargos que deberá contener los hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El trabajador podrá en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime convenientes.

Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la admisión o denegación de las propuestas.

Propuesta de Resolución: en el plazo de ocho días hábiles desde la contestación del pliego de cargos o desde la finalización, en su caso, del periodo de prueba, se notificará la propuesta de resolución en la cual deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. De esta propuesta se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de cinco días.

Resolución: Se dará traslado de la propuesta de resolución junto con el expediente a la autoridad competente para resolver la cual adoptará la decisión de sancionar o archivar el expediente.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

7. Prescripción de faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 112. del IV Convenio Colectivo Único, para el personal laboral de Administración General del Estado

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Indicar profesión, oficio o puesto de trabajo a desempeñar.
- (4) Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente algunas de ellas.
- (5) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio y requiere la firma del correspondiente acuerdo.
- (6) Marque 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) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo si hay horas complementarias.
- (11) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- (12) Diarios, semanales, mensuales o anuales.
- (13) Salario base, complementos salariales, pluses.
- (14) Mínimo: 30 días naturales.





Que el CONTRATO TEMPORAL que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- ☐ POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN pág. 4
- ☐ PARA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA pág. 5
- ☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESA DE INSERCIÓN pág. 6
- ☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIAS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO pág. 7
- ☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL pág. 8
- ☐ DE RELEVO pág. 9
- ☐ VINCULADO A PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO pág. 10
- ☐ DE DURACION DETERMINADA VINCULADO A PROGRAMAS FINANCIADOS CON FONDOS EUROPEOS pág. 11
- ☐ DE DURACIÓN DETERMINADA DE ARTISTAS Y PERSONAL TÉCNICO Y AUXILIAR EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS pág. 12
- ☐ PARA DEPORTISTAS PROFESIONALES pág. 13
- ☐ DE DURACIÓN DETERMINADA PARA PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE UNIVERSIDADES pág. 14
- ☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR pág. 15
- ☐ PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD pág. 16
- ☐ PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO pág. 17
- ☐ PARA PERSONAL INVESTIGADOR pág. 18
- ☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS PENADAS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS pág. 19
- ☐ PARA PERSONAS MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES (SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO) pág. 20
- ☐ OTRAS SITUACIONES pág. 21

y cumple los requisitos exigidos en la norma regulatoria.



☐ **CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE CONTRATOS VINCULADOS A PROGRAMAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO (1)**

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="radio"/> TIEMPO COMPLETO	4	0	5
<input type="radio"/> TIEMPO PARCIAL	5	0	5

Que este contrato se realiza para:

☐ **Programa de fomento de empleo agrario (Real Decreto 939/1997, de 20 de junio).**

Que el empleador es Corporación Local.

Datos de la Oferta de trabajo del Programa de Empleo:

.....

.....

.....

Número de Expediente de Programa de Fomento de Empleo Agrario

Provincia:

Localidad obra:

Año:

Ent. Grupo:

Programa:

Número de Sección:

☐ **Otros programas (especificar):**

.....

.....

.....

La duración de estos contratos no podrá exceder de 12 meses, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

(1) Disposición adicional 9ª de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.



Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

El/la trabajador/a

El/la representante
de la empresa

El/la representante legal
del/la menor, si procede

EL SUBSECRETARIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y MEMORIA DEMOCRÁTICA.
P.D. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN MELILLA.
Aptdo. Vigésimo tercero a), O. TER/950/2022, 4 de octubre.
BOE nº 240 – 06/10/2022
Fdo. Sabrina Moh Abdelkader

IMPORTANTE

(TODAS LAS PÁGINAS CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA)