

contrato de formación en alternancia

mientras estudias puedes trabajar

requisitos:

trabajador con 33% de discapacidad
persona demandante de empleo que no
tenga trabajo.

Trabajador sin vinculación a la empresa en
los 24 meses anteriores a la contratación
por tiempo indefinido.

No se aceptarán a personas que hayan
terminado su contrato indefinido hace 3
meses

Las dos ultimas no se aplican cuando se
trate con dificultad a la inserción laboral.

que ganan los trabajadores?

Las mujeres y los hombres ganan lo mismo.

-si la contratación es a tiempo parcial, los salarios se reducen de forma proporcional

Subvenciones destinadas a discapacitados son responsabilidad de la comunidades autónomas salvo en ceuta y melilla.

Las empresas de beneficiarán de subvenciones y deducciones fiscales al contratar gente discapacitada desempleada.

-se darán deducciones fiscales al aumentar el número de trabajadores con discapacidad

☐ Requisitos

Pago de impuestos y seguridad social, no tener infracciones graves y no despedir a

empleados beneficiarios en un plazo de 3 años.

Beneficios y oportunidades

Las empresas pueden beneficiarse al contratar trabajadores discapacitados.

Subvenciones entre 5000 y 7500, siendo de 6000 para las mujeres.

También se promueve la contratación indefinida, la inclusión laboral y la toma de medidas para facilitar el acceso al empleo.

Contrato de relevo

es cuando una persona q está en medio de la jubilación solo trabaja parcialmente unas horas y contratan aun persona para rellenar las horas.

con q tipos de personas

con gente en desempleo o gente que haya tenido ya contacto con la empresa

cuanto tiempo tiene dura el contrato de relevo?

hasta que se jubile o decida en irse de allí.

cuando el trabajador no pueda más el contrato puede terminarse o puedes terminarse cuando se jubile

se puede prolongar el contrato?

si, si se puede, pero tienen que estar la empresa y la persona de jubilación de acuerdo

si tienes contrato de relevo, vas a tener una reducción de salario y jornada (75%)
si te conviertes a contrato a tiempo completo, recibirás el 100%

se deben cumplir los requisitos?

si se deben cumplir, el trabajador tiene q cumplir los requisitos establecidos en el texto de la ley General de la seguridad social

cuanto tiempo puede durar?

deberá alcanzar una duración que sea igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falta a la persona jubilada

que pasa si el trabajo se acaba antes de tiempo?

en ese caso, la empresa tiene obligación a establecer un nuevo contrato y meterse en la empresa.

en q periodo de tiempo se prórroga el contrato?
cada año

Cuando se hace un contrato normal
cuando el contrato jubilación ha terminado

contrato de formación en alternancia

Mientras estudias, trabajas

requisitos

en contrato es en entre los 16 y 30 años

se puede hacer el contrato sin tener FP.

si eres de universidad o fp no hay límite de 30 días

características

Las empresas y los centros de fp deben ponerse de acuerdo para hacer el contrato para definir q habilidades y conceptos van a aprender

se debe de hacer un plan formativo (guia) individual

asegurarse de cumplir los objetivos de aprendizaje

si a la empresa después de que se termine el contrato le gusta el trabajador, le pueden

contratar para la empresa.

actividad formativa

El contrato incluye formación teórica y práctica. dura entre 3 meses y 2 años
no hay periodos de prueba

para personas con discapacidad el
contrato puede durar un año más
solo se puede hacer 1 contrato por titulo

El primer año no se puede cobrar menos
del 60%

El segundo año no se puede menos del
75%

si la persona ya ha realizado un contrato
similar, no se puede hacer un contrato de
estas características si supera los 6 meses

tutelaje vinculado al contrato

la persona estará bajo la tutora del centro
la tutora de la empresa deberá tutelar la

actividad laboral, asegurándose que se desarrolla correctamente

la empresa deberá asegurarse que la tutora cuenta con el tiempo y los medios necesarios

la tutora deberá asegurarse que se cumpla el contrato

Los centros de fp deberán estar acreditados con los acuerdos y convenios.

Contratos Temporales

Duración y forma: Deben realizarse siempre por escrito. Si falta la forma escrita o la inscripción en la Seguridad Social, el contrato se convierte en indefinido.

Causas de terminación: El contrato puede finalizar inmediatamente si se reincorpora la persona sustituida antes de tiempo o si

se presenta una denuncia.

Prórroga: Los contratos de sustitución que tienen una duración máxima pueden extenderse siempre que no excedan del límite permitido (hasta un año si lo permite el convenio).

Contratos de Sustitución

Razones para utilizarlos: Se utilizan cuando la empresa pierde temporalmente a un trabajador, por ejemplo, por baja por maternidad, adopción o cuidado de menores. También pueden emplearse para cubrir a un empleado durante un proceso de selección o promoción.

Duración: La duración máxima es de seis meses, pero puede extenderse hasta un

año si el convenio colectivo lo permite. Si el contrato inicial especificaba un tiempo más corto, puede ampliarse siempre que no se supere el límite.

Condiciones: El contrato debe especificar quién es la persona sustituida y el motivo de la sustitución. Además, puede comenzar antes de que el empleado sustituido se ausente, pero solo durante el tiempo necesario.

Contratos Temporales por Circunstancias de la Producción

Uso limitado: Las empresas pueden formalizar contratos temporales cuando surgen circunstancias excepcionales, pero estos no deben superar los 90 días al año y no pueden ser continuos.

Restricciones: No pueden ser utilizados para actividades habituales de la empresa, salvo que haya situaciones extraordinarias.

Información a los representantes: Las empresas deben informar a los representantes de los trabajadores sobre el uso previsto de estos contratos anualmente.

Características Generales de los Contratos de Trabajo

Capacidad para contratar: Pueden contratar tanto personas mayores de edad como menores emancipados.

Duración: Los contratos se presumen indefinidos, salvo aquellos que se realicen

por circunstancias de la producción o sustitución de otra persona.

Forma: Los contratos pueden celebrarse por escrito o verbalmente. Sin embargo, deben ser por escrito en casos como contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos, de relevo, de obra o servicio, y aquellos que duren más de cuatro semanas.

Periodo de prueba: Es opcional y debe ser por escrito. Se contabiliza como parte de la antigüedad del trabajador.

Obligación del empleador: Debe comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato dentro de los 10 días hábiles tras su firma.

Cobertura de Jornadas Reducidas y Reemplazo de Personal

Los contratos de sustitución se utilizan también para cubrir jornadas reducidas o reemplazar temporalmente a personal en proceso de promoción o selección, por un máximo de tres meses.

Requisitos: Deben ser por escrito e indicar el nombre del empleado sustituido y el motivo de la sustitución.