

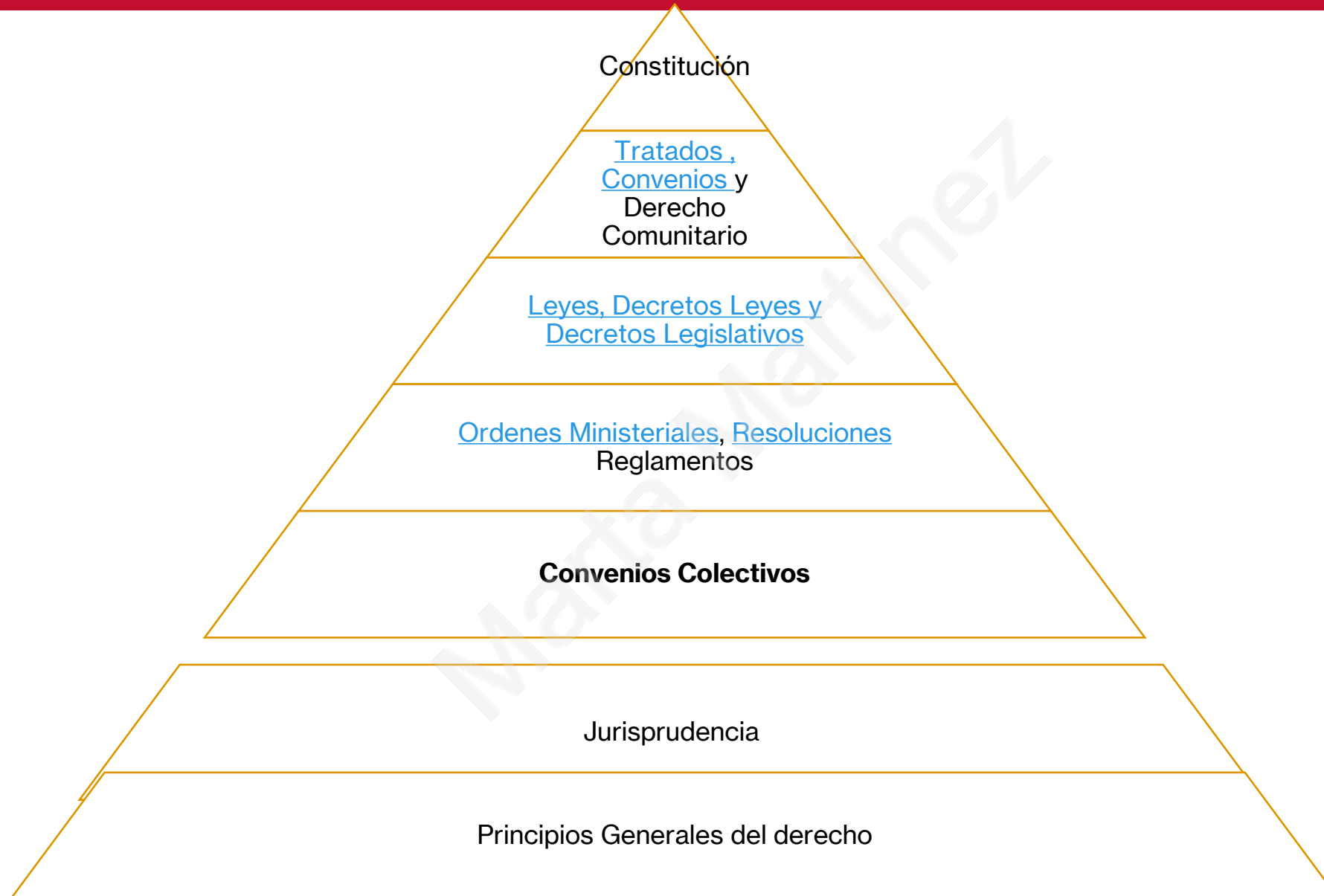
# LOS CONTRATOS DE TRABAJO

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Marta Martínez González

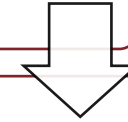


# Fuentes del derecho de trabajo:

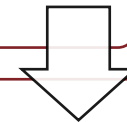


Un Convenio Colectivo es una norma que se pacta entre la empresa o las patronales con los representantes de los trabajadores, muchas veces representados por los sindicatos, para regular aspectos de la relación laboral tan importantes como los salarios, la jornada, el horario, las vacaciones, los tipos de contratos, evaluación del desempeño, valoración de puestos, Etc

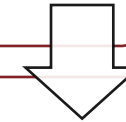
Convenio sectorial estatal



Convenio sectorial autonómico



Colectivo sectorial provincial



Convenio de empresa

<https://www.convenioscolectivos.net/>

<https://www.ccoo-servicios.es/convenios/pagweb/1376.html>

[http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/C\\_Registro/BDEnlacesCCAA.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm)

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/buscadorConvenios!visualizarVistaBuscadorConvenios.action?pulsado=1>

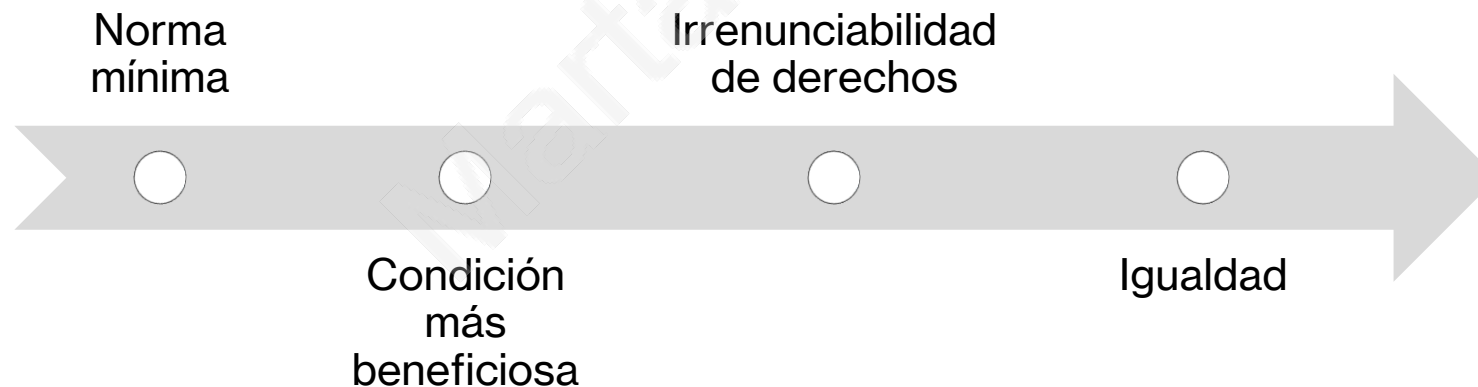
Buscar convenio colectivo aplicable para:

1. Un convenio estatal
2. Un convenio autonómico
3. Un convenio de empresa

La jurisprudencia es un conjunto de decisiones y soluciones emitidas por el Tribunal Supremo sobre una cuestión determinada de derecho.

La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley.

## Principios generales del derecho



Juan, que ha sido contratado por una empresa, desea saber cuántos días de vacaciones le corresponden, ya que el Estatuto de los Trabajadores señala 30 días naturales y su convenio colectivo aplicable tiene establecido un periodo vacacional de 34 días naturales.

Un trabajador realiza una jornada de ocho horas/diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación del sector fija una jornada de siete horas/día. ¿Qué jornada tendría que realizar este trabajador?

Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. ¿Sería posible?

Un trabajador firma voluntariamente una cláusula en su contrato que le impide ir a la huelga. ¿Es válida dicha cláusula?

Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden. El trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador?

El trabajador conserva las condiciones más beneficiosas que se han adquirido por contrato o pacto con el empresario o acto unilateral inequívoco de la voluntad del empresario.

### Condición más beneficiosa:

- Concesión unilateral del empresario
- Habitualidad
- Regularidad
- Persistencia

### Compensación y absorción:

- Los salarios realmente abonados sean más favorables a los fijados en el convenio

[Actividad lectura : Cesta de Navidad](#)

**Retribución anual pactada en contrato:** 30.000 €/ anuales

- **Retribución anual en convenio:** 24.000 €/ anuales en 14 pagas . 1.714,28 €/mes
- **Condición más beneficiosa:** 6.000 €/anuales= 6.000/14 pagas= 428,57 €/mensuales

### Recibo de salarios:

Salario Base: 1.714,28 €/mes

Complemento mejora voluntaria: 428,57 €/mes

### Subida salarial en el convenio a 25.000 €/ anuales

25.000/14 pagas= 1785,71 €/mes

Subida salario base mensual

$1.785,71 - 1.714,28 = 71,43$  €/mes

### Absorción:

$428,57 - 71,43 = 357,14$  €.

### Recibo de salarios después de absorción:

Salario base: 1.785,71€/mes

Complemento mejora voluntaria: 357,14 €/mes.



**Retribución anual pactada en contrato:** 45.000 €/ anuales

**Retribución anual en convenio:** 26.500 €/ anuales en 14 pagas .

Hallar complemento de empresa

Establecer los conceptos en recibo de salarios

Subida salarial en convenio a 27.800. Establecer conceptos en recibo de salarios.

Si estás trabajando en una empresa y otra empresa te contacta porque quiere contratarte y te ofrece mejores condiciones ¿Que harías?

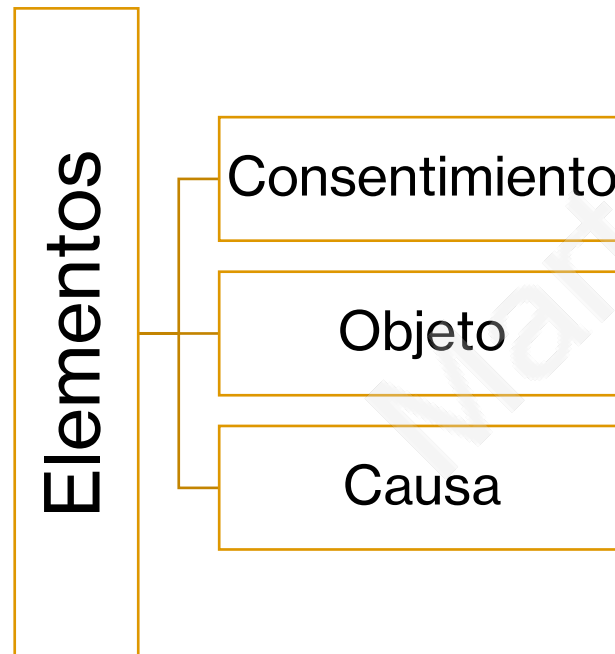
Marta Martínez



- Tiene naturaleza contractual y fuerza de obligar.
- Su contenido ha de orientarse a obligarse a celebrar otro contrato posterior.
- Nace ya que en el momento de suscribir el precontrato las partes no quieren o no pueden celebrar el contrato definitivo.
- El futuro contrato ha de alcanzarse sobre las líneas del primero.
- Cabe exigir el cumplimiento forzoso en sede judicial y, bajo determinadas circunstancias, puede dar lugar a indemnización de daños.
- El Tribunal Supremo califica como laboral y no civil el acuerdo alcanzado.



“El contrato se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otro a cambio de una retribución. “ artículo 8.1 Estatuto de los Trabajadores



---

Funcionarios

---

Miembros de consejo de administración

---

Prestaciones personales obligatorias.

---

Familiares hasta 2º grado del empresario salvo que se demuestre la condición de asalariados.

---

Trabajos amistosos y de buena vecindad

---

Transportista con vehículo propio

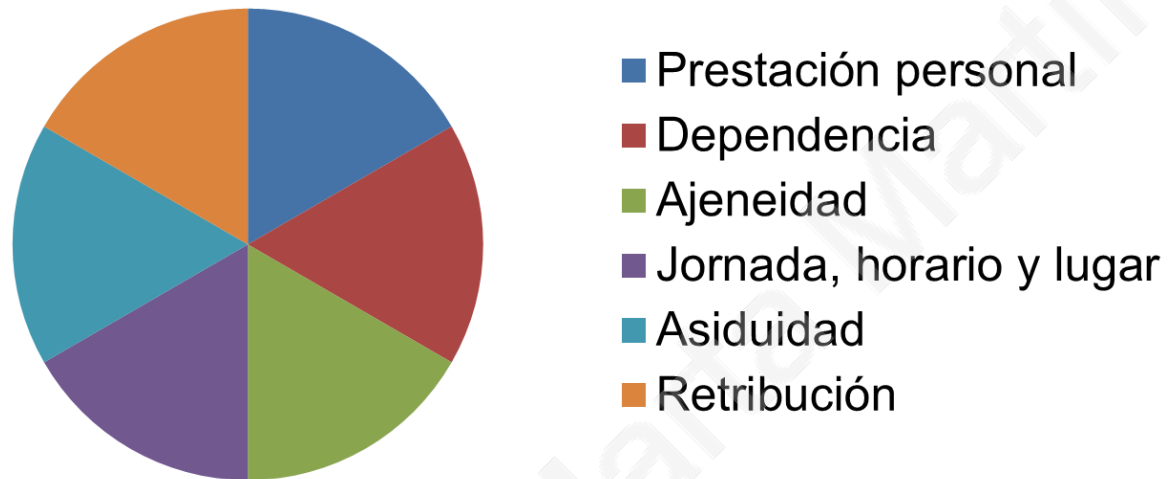
---

Operaciones mercantiles

---



## Contrato de trabajo



Claves de la relación laboral

[Sentencia TS de Glovo](#)

Un programador de diseño de páginas web que presta servicios en agencia de publicidad, realizando sus trabajos desde su domicilio, acudiendo esporádicamente a reuniones con sus superiores en el despacho de la empresa, utiliza un ordenador y un teléfono móvil que le facilitó la agencia, recibe los encargos y directrices de los trabajos a realizar por parte del manager del equipo creativo en el que está integrado, y a final de mes recibe una cantidad fija previamente estipulada independientemente del número trabajos que haya realizado.

José Luis trabaja para la empresa Computed, S.A. como programador y se desplaza a las empresas clientes para el desarrollo de proyectos informáticos. La empresa no le proporcionó ordenador portátil pero exige que tenga uno para realizar los trabajos. Cada vez que comienza un nuevo proyecto se dirige a la empresa a las 9 de la mañana para recoger la “hoja de encargo” que es documento donde se establece el proyecto a realizar. Su jornada termina a las 6 de la tarde, si tiene que prolongar su jornada, debe antes telefonar a la empresa. Los clientes abonan los servicios prestados directamente a la empresa la cual retribuye a José Luis en función del proyecto realizado mediante una factura mensual en el que se incluye el IVA y la correspondiente deducción del IRPF. La empresa dispone de un servicio de inspección que recibe las quejas de los clientes y revisa el trabajo realizado por José Luis. Disfrutó de su período de vacaciones anuales en el mes de septiembre. Se encuentra dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).



### Edad:

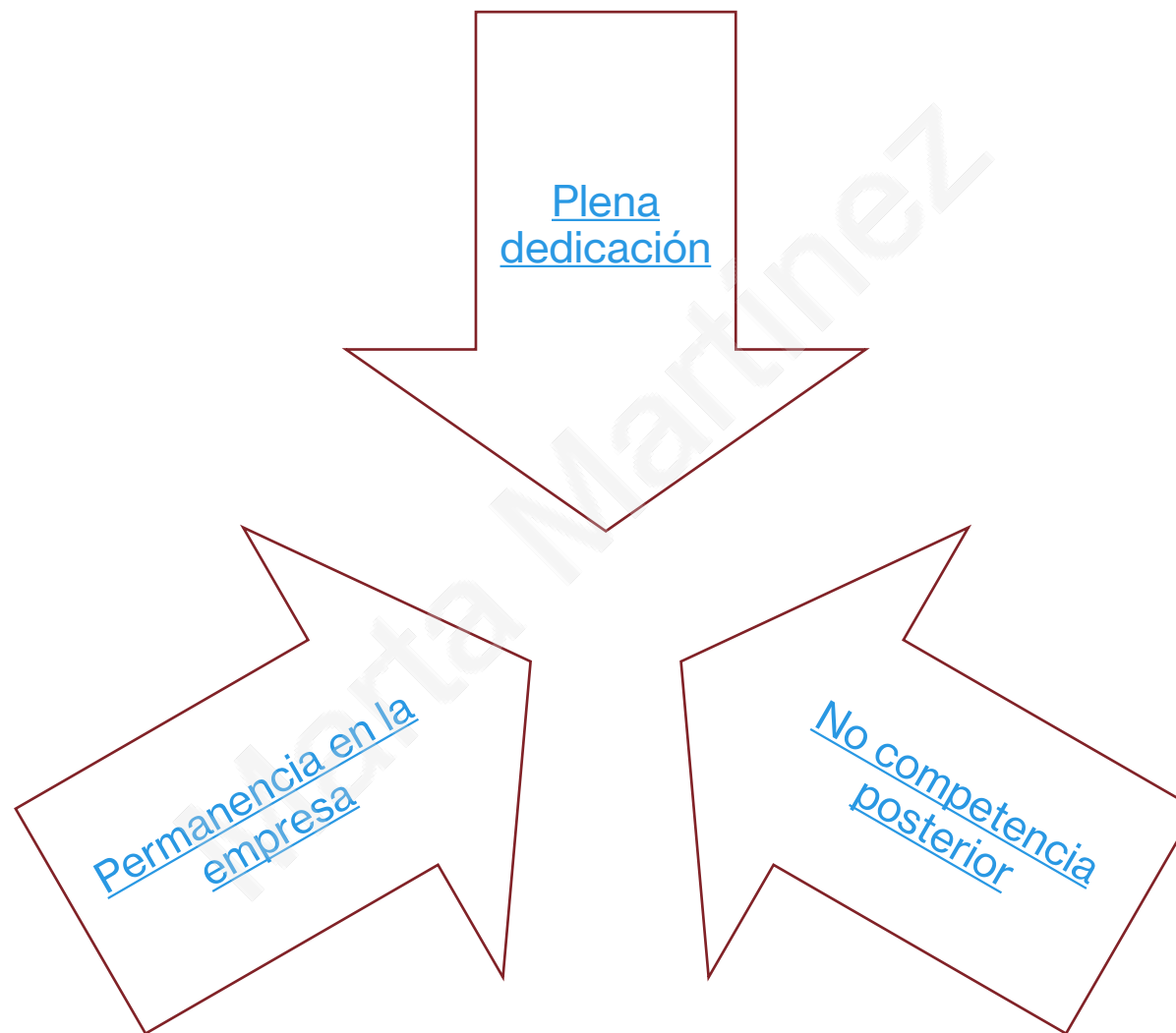
- + 18
- 16 a 18
- Menores de 16

### Nacionalidad

- Comunitarios
- No comunitarios: permiso de trabajo/visado

### Incapacidad

- Sentencia Judicial



Pedro García licenciado en química es contratado en un laboratorio farmacéutico como auxiliar de laboratorio, se le va a facilitar un curso sobre química farmacéutica para poder realizar sus funciones en el desarrollo de un proyecto de un nuevo medicamento para aliviar los dolores causados por la artrosis reumatoide.

¿Crees necesario incorporar algún pacto en su contrato? Justifica la respuesta.

Marta Martínez

Indefinido

Temporal

Para la  
formación  
y el  
aprendizaje

En  
prácticas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Los modelos oficiales los podréis encontrar en página web del [Servicio Público de Empleo Estatal \(SEPE\)](#).

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

El FSE invierte en tu futuro

DATOS DE LA EMPRESA

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

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DNA.	NIF/NIE	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. ....  
con N.I.F/N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

- Puesto y categoría o grupo profesional.
- Centro de trabajo.
- Jornada.
- Duración del contrato
- Período de prueba
- Retribución.
- Vacaciones
- Normativa aplicable/ convenio colectivo
- Bonificaciones

## CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) PRIMER CONSERJE....., incluido en el grupo profesional de GRUPO PROFESIONAL: 1. NIVEL 1..... para la realización de las funciones (4) PROPIAS DEL PUESTO.....de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) REAL, 57 ALHAMA DE GRANADA.....  
.....  
☐ A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad).....

Los trabajadores en las empresas ocupan distintos puestos, con distintas funciones, distintos salarios y distintos requisitos. Estos puestos están organizados dentro de una clasificación profesional, es decir, que los puestos están divididos en conjuntos de puestos. Actualmente esta clasificación es a través de grupos profesionales, y anteriormente, categorías profesionales.

Determina las funciones y tareas, movilidad funcional, tablas salariales y complementos, etc.

[Convenio oficinas y despachos Madrid](#)

Tecnotec es una empresa de informática que de acuerdo con su actividad y ubicación el convenio colectivo de aplicación es el **Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**.

Encuadrar los siguientes puestos de trabajo en los grupos profesionales establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación:

**Diseñador de páginas web**

**Programador Junior**

**Grabador de datos**



- Determina las funciones y tareas.
- Movilidad funcional
- Tablas salariales y complementos.
- Puede limitar la posibilidad de firmar un contrato de prácticas a solo algunos grupos profesionales.
- En caso de excedencia por cuidados de familiares el primer año se tiene derecho a un puesto en el mismo grupo profesional.
- En caso de excedencia voluntaria , se tiene un derecho preferente en un puesto del mismo grupo profesional, si hay vacantes.
- Depende el grupo de cotización en el que se está, del que dependerán los límites mínimos y máximos de cotización a la Seguridad Social...

## **Artículo 18. Trabajos de Grupo o Nivel Superior.**

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel del trabajador. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

## **Artículo 19. Trabajos de grupo o nivel inferior.**

Conforme al vigente artículo 39.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La persona afectada tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

## ¿Qué hacer si no se corresponde el grupo reconocido a un trabajador con las funciones que realmente desarrolla?

**Procedimiento judicial** para que se reconozca el puesto que realmente se ocupa, que suele implicar además el reconocimiento de un salario superior. Para iniciar este tipo de procedimientos, es necesario un informe de las funciones que se realizan, teniendo que presentar como primer paso una papeleta de conciliación , y en el caso de que no haya acuerdo con la empresa en el acto de conciliación , una demanda ante los Juzgados de los Social .

Este procedimiento se puede iniciar igualmente cuando se ha realizado **una movilidad funcional** y se lleva desarrollando las funciones del grupo profesional superior durante 6 meses en el periodo de 1 año, u 8 meses en el periodo de 2 años

AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A			23.362,50	1.637,50	25.000,00
	B	I		22.673,75	1.576,25	24.250,00
	B	II	Analista; Analista de sistemas (Grupo III)	21.969,50	1.536,22	23.505,72
	C	I	Analista programador; Diseñador pagina web (Grupo III)	21.555,66	1.438,08	22.993,74
	C	II		20.091,75	1.408,25	21.500,00
	C	III		18.222,75	1.277,25	19.500,00
	D	I	Programador senior, Jefe de Operación, Programador en Internet (Grupo III)	15.442,56	1.089,20	16.531,76
	D	II	Delineante-proyectista (Grupo III)	14.295,54	998,48	15.294,02
	D	III		14.013,90	986,10	15.000,00
	E	I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web; Operador de ordenador (Grupo III)	13.827,66	973,00	14.800,66
	E	II	Administrador de Test (Grupo III)	11.773,15	828,39	12.601,54
	E	II	Tabulador de Ordenador,.....Operador de periféricos (Grupo IV)			
	E	III	Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador (Grupo IV)	9.811,06	687,26	10.498,32
	E	III	Calificador (Grupo IV)	9.644,85	675,30	10.320,15

Es el tiempo concertado por el trabajador y el empresario durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral:

- sin preaviso,
- sin necesidad de alegar ninguna causa
- sin derecho a indemnización.

Tiene dos **finalidades**:

- El empresario comprueba si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo.
- El trabajador permite conocer las condiciones en las que se va a desarrollar su trabajo.

Optativo

Por escrito

Duración máxima: **Convenios**

Si el convenio no establece nada:

6 meses técnicos titulados y 2 meses resto.

- De tratarse de una **empresa con menos de veinticinco trabajadores**, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- En el supuesto de **los contratos temporales de duración determinada** concertados **por tiempo no superior a seis meses**, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.
- En **los contratos en prácticas** no será superior a un mes para los trabajadores en posesión de un título de grado medio y de dos para aquellos que tengan un grado superior

***No se podrá establecer cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.***



- Cómputo del período de prueba:
  - Plazos fijados por meses o años:
    - Se computaran de fecha a fecha. Sin excluir los días inhábiles.
  - Plazo fijado por días
    - Se computaran días efectivamente trabajados.

Marta Martínez

En el contrato de trabajo de Pedro no se establece expresamente ningún período de prueba, después de 15 de su contratación la empresa le comunica que no ha superado el período de prueba establecido en el convenio colectivo de aplicación. ¿Sería correcta la situación de la empresa?

Ana es contratada en una tienda de electrodomésticos con un contrato temporal de un mes, estableciendo en su contrato un período de prueba de un mes. ¿Sería legal esta situación?

Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 2008 (Rec. 1210/2007) considera que no constituye abuso de derecho el establecimiento de un periodo de prueba igual a la duración del contrato siempre que tal duración esté permitida por el convenio colectivo aplicable

Ricardo trabajó durante 3 meses en la empresa consultora PET en período de prueba y solicitó la baja voluntaria. Después de 2 meses, la consultora vuelve a contratar a Ricardo para el mismo puesto de trabajo. ¿Podría establecerse un nuevo período de prueba?



María es contratada por una ETT para prestar servicios en una residencia de ancianos. Posteriormente María es contratada directamente por la residencia. ¿Qué período de prueba podría establecerse?

Elena es contratada en la empresa Aluminios S.L con un período de prueba establecido en el convenio colectivo de 6 meses, a los 4 meses la empresa se entera que está embarazada y el empresario despide a la trabajadora por no superar el período de prueba. ¿Sería legal esta situación?

Alberto es contratado por una empresa constructora con un período de prueba de 2 meses, a los 15 días de estar trabajando sufre un accidente de trabajo y es dado de baja por incapacidad temporal. La empresa le comunica que no ha superado el período de prueba. ¿Sería legal esta situación?

Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

### **Artículo 10. Período de prueba de ingreso.**

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:

Grupo A: 6 meses.

Grupo B: 6 meses.

Grupo C: 6 meses.

Grupo D: 6 meses.

Grupo E: 3 meses.

Establecer los **períodos de prueba** teniendo en cuenta los grupos profesionales:

- **Diseñador de páginas web**
- **Programador Junior**
- **Grabador de datos**

Indefinido

Temporal

Para la  
formación y  
el  
aprendizaje

En  
prácticas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Tiempo  
completo

Tiempo  
parcial

Fijos  
discontinuos

☐ SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS ( ORDINARIO )

CÓDIGO DE CONTRATO

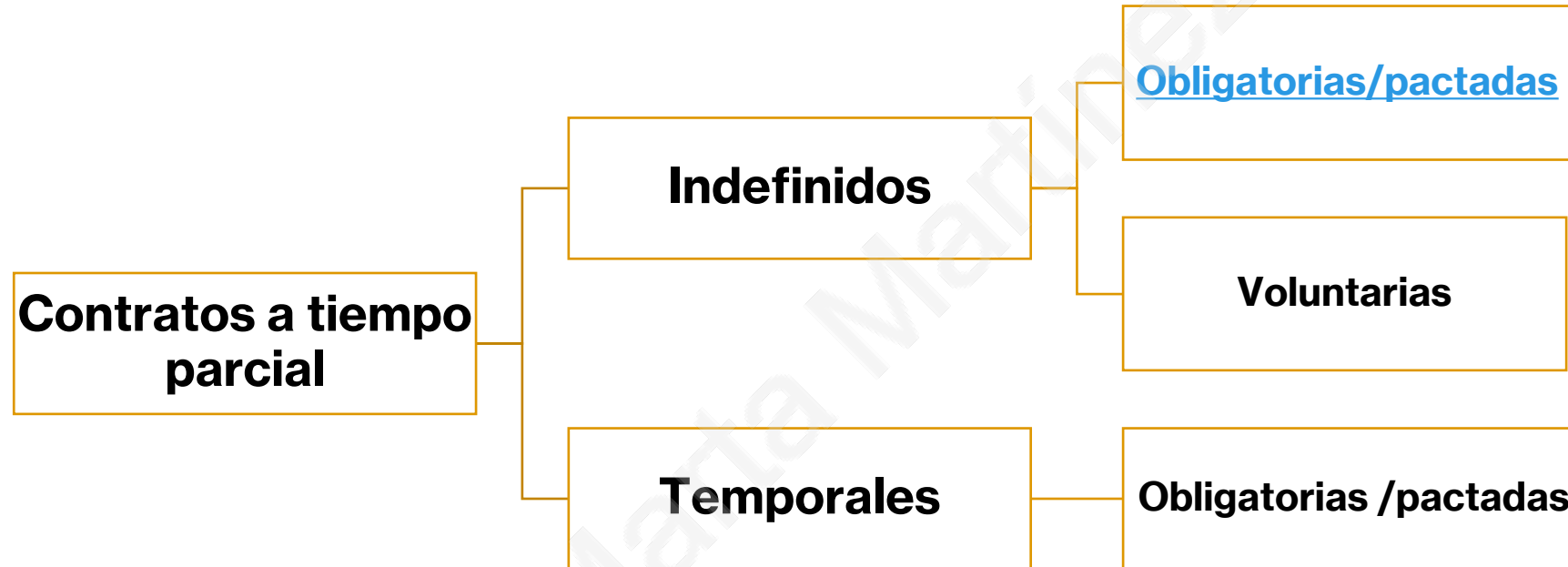
<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	0	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	0	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	0	0

El contrato de trabajo a tiempo parcial se define como aquel que se haya acordado con la empresa para prestar servicios durante un cierto número de horas al año, al mes, a la semana o al día con una duración total **inferior** a la que se presta en un contrato de trabajo a tiempo completo que sea comparable.

Afecta únicamente a la **duración de la jornada de trabajo**, puede establecerse en contratos de duración determinada o en contratos indefinidos.

En los contratos a tiempo parcial no está permitida la realización de horas extraordinarias pero si la realización de **horas complementarias**:

Siempre y cuando hayan sido acordadas entre el trabajador y el empresario. Estas horas complementarias serán recogidas en un anexo al contrato y no podrán ser superiores en un 30 % a las horas de trabajo habituales del trabajador.



No se podrán realizar en contratos inferiores a 10 horas semanales.

- La mayor peculiaridad de estos contratos es que los trabajadores deberán ser llamados por orden y forma que establezca el **convenio colectivo** y [mediante el modelo oficial de comunicación](#)
- El retraso en el llamamiento de un trabajador fijo discontinuo constituye un despido, un incumplimiento que puede causar el derecho a la correspondiente indemnización o una suspensión por motivos ajenos a la voluntad del empresario.
- En este caso [no existe jurisprudencia unificada](#) y resultará necesaria la interpretación judicial de cada supuesto atendiendo a la actividad y la regulación colectiva específica.

## Contrato fijo discontinuo



Contrato  
indefinido  
parcial

Fijo  
discontinuo

Publicista que es contratado por una empresa de publicidad cada vez que sus clientes contratan campañas publicitarias.

Profesor de surf que realiza sus actividades para una cadena hotelera en Tarifa, todos los veranos de mayo a octubre.

Dependiente de unos grandes almacenes que es contratado todos los años con ocasión de las rebajas, Navidades y promociones especiales.

Camarero en el restaurante de un hotel en Ibiza que trabaja todos los años desde el 1 de marzo hasta 6 de enero. Animador sociocultural del mismo hotel que se le contrata cada vez que existen grupos o clientes que soliciten dichas actividades.



Contrato  
Eventual

Fijo  
discontinuo

En una fábrica de muebles necesitan un nuevo carpintero por un pedido extra de un cliente habitual.

Antonio es jornalero en una explotación agrícola de fresas. Cada año, cuando finaliza la recolección lo paran hasta que comienza en el año siguiente.



### Contrato indefinido

Ordinario

Personas con discapacidad

Personas con capacidad intelectual límite (al menos un 20% de discapacidad intelectual y que no alcancen el 33%.)

Personas con discapacidad en centros Especiales de Empleo

Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Desempleados de larga duración (al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación)

Situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo o de trata de seres humanos

### Contrato indefinido

Mayores de 52 años beneficiarios de subsidio de desempleo

Familiar de trabajador autónomo

Procedentes con contrato de formación y en prácticas de ETT

Servicio del hogar familiar

Otras situaciones: Trabajo en grupo/ Alta dirección

Personas con grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.

Cuota de reserva: Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario se apliquen medidas alternativas.

**Trabajador:** Grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.

- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- No debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido

**Empresario:** Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

### Incentivos:

**Subvención** de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

### Bonificaciones:

Trabajadores sin discapacidad severa: Hombres Mujeres

- Menores de 45 años 4.500 €/año. Mujeres: 5.350 €/año

- Mayores de 45 años 5.700 €/año. Mujeres 5.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa: Hombres Mujeres

- Menores de 45 años 5.100 €/año. Mujeres 5.950 €/año

- Mayores de 45 años 6.300 €/año. Mujeres 6.300 €/año

**Deducciones** de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades

**Subvención para la adaptación de puestos de trabajo**, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.

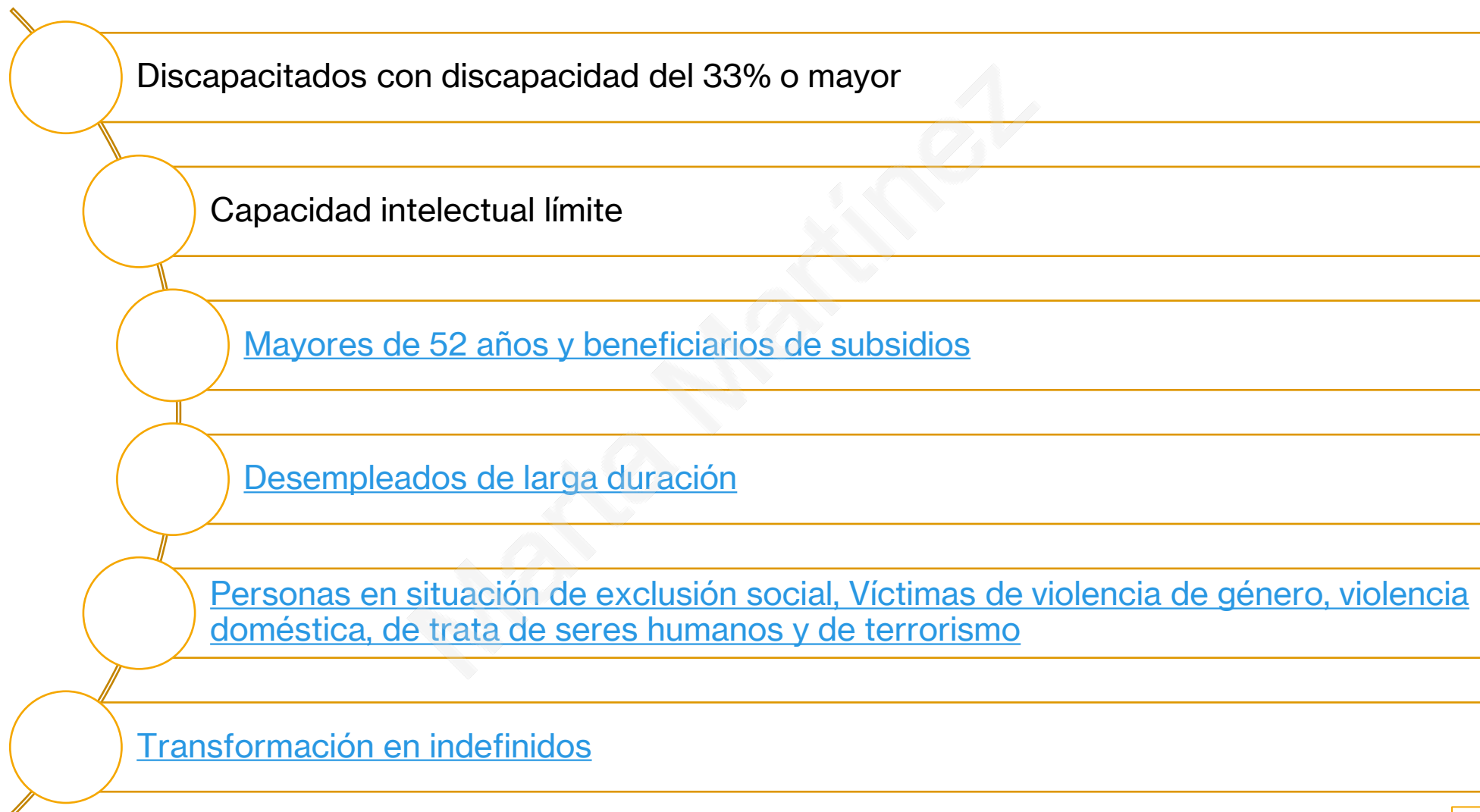
## Centro especial de empleo:

Son empresas de economía social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias. Su plantilla está constituida por el mayor número de personas discapacitadas que permita su capacidad productiva, cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores.

## **Enclaves laborales:**

Se entiende por enclave laboral el contrato mercantil entre una empresa, llamada empresa colaboradora (EC), y un Centro Especial de Empleo (CEE), para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de la empresa colaboradora.

Para la realización de dichos servicios, un grupo de trabajadores del CEE (acompañados por un supervisor también del CEE), se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la EC, para ocuparse de la ejecución de las tareas propias de una determinada fase de la cadena de producción o de suministro de un servicio.



Indefinido

Temporal

Para la  
formación  
y el  
aprendizaje

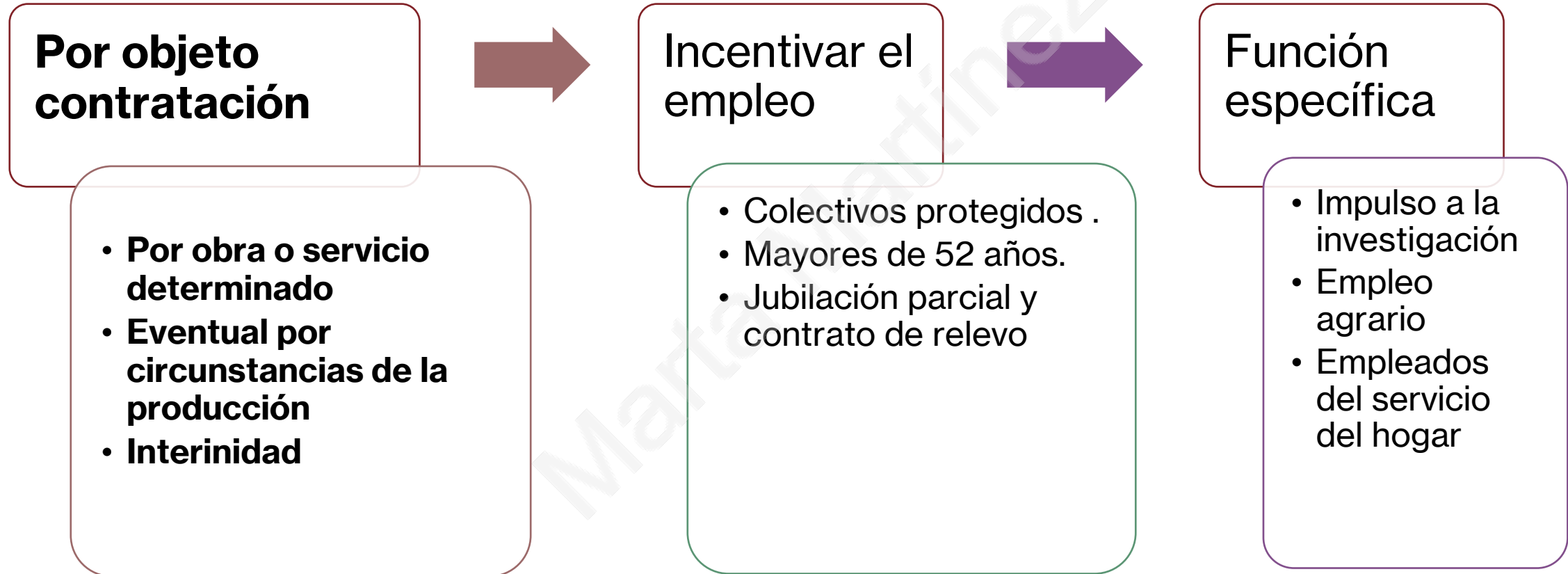
En  
prácticas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas





### Para

- Realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa

### Duración

- Limitada
- Máximo 3 años ampliable por 1 año más por convenio.

### Jornada

- Tiempo completo
- Tiempo parcial

### Extinción

- Preaviso de 15 días en contratos superiores a un año.
- Indemnización: 12 días por año trabajado.

## Para

- Para atender exigencias circunstanciales de mercado
- Acumulación de tareas o excesos de pedidos.

## Duración

- 6 meses dentro de un período de 12 meses.
- Convenio, máx. período de referencia de 18 meses con un máximo de 12 meses.

## Jornada

- Tiempo completo
- Tiempo parcial

## Extinción

- Preaviso de 15 días en contratos superiores a un año.
- Indemnización: 12 días por año trabajado

## Para

- Para sustituir a trabajadores con derecho a [reserva de puesto de trabajo](#).
- Cubrir temporalmente un puesto en proceso de selección o promoción.

## Duración

- El tiempo que dure la ausencia del trabajador.
- Proceso de selección no superior a 3 meses

## Jornada

- Tiempo completo
- Tiempo parcial

## Formalización

- Se debe especificar con precisión el carácter de la contratación.
- Identificar al trabajador sustituido.

### Bonificaciones para sustituir trabajadores:

En excedencia por cuidado de hijos y familiares hasta 2º grado

En formación por trabajadores que cobren prestaciones por desempleo

Por nacimiento y cuidado del menor, riesgo embarazo, lactancia

De baja por IT de personas con discapacidad

Victimas de violencia de género, violencia doméstica, de trata de seres humanos y de terrorismo.

Empresa “Biblioteca y documentación S.A” que se dedica a gestión de bibliotecas y archivos en Castilla y León, ha sido contratada por el Ayuntamiento de Burgos para que realice un inventario de todos los libros que tiene en todas sus bibliotecas municipales del municipio de Burgos. La empresa contrata a Carolina, Andrés y Sonia para que haga este inventario.

Esa misma empresa en la biblioteca de la Universidad de León, que gestiona desde hace 5 años, durante los meses de mayo y junio hay más afluencia de estudiantes, debido a los exámenes finales, y tienen que contratar a dos bibliotecarios más.

Una discoteca de Castellón que funciona todos los jueves, viernes, sábados y domingos con actuaciones en directo, se ve obligado a contratar más camareros y vigilantes de seguridad los días que en Castellón se celebra la feria de ganado de la comunidad Valenciana.

Esa misma discoteca ha sido elegida por el Ayuntamiento para organizar actuaciones en directo en la playa durante el mes de agosto. Para ello contrata a 10 trabajadores para el evento.

En la discoteca el técnico de sonido se encuentra de baja por una incapacidad temporal y deben contratar a otro técnico de sonido.

En una empresa de informática se realizan las siguientes contrataciones:

Contrata a un trabajador bajo la modalidad contractual de obra o servicio determinado, por un periodo de tres meses. En la cláusula relativa al objeto del mismo se indica lo siguiente: “La realización de las tareas, propias de la categoría asignada”. **¿Es válido el contrato utilizado?**

Se contrata a un trabajador con un contrato eventual por circunstancias de la producción por un período de un año **¿Es correcta la situación?**

Con motivo de la paternidad de un trabajador se contrata a otro para su sustitución y se utiliza un contrato por obra o servicio por período de 1 año. **¿Es correcta la situación?**

En una empresa dedicada a la publicidad, cuyo convenio es el **Convenio colectivo estatal del sector de empresas de publicidad**, quiere hacer las siguientes contrataciones .

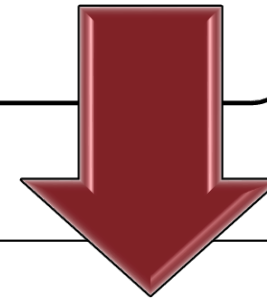
1. Contratar a 4 informáticos, para el diseño de la página WEB de un cliente: Corté Inglés.
2. Contratar a un analista de datos, para sustituir a una trabajadora que se encuentra de baja por maternidad.
3. Contratar a 3 programadores para las actividades normales de la empresa, como consecuencia de un mayor volumen de negocio y más número de clientes.
4. Contratar a un encargado de bases de datos para sustituir a un trabajador que se encuentra de vacaciones.

Determinar:

1. Los contratos más adecuados.
2. Duración máxima de los contratos.
3. Período de prueba.
4. Derechos de los trabajadores en la extinción del contrato.

### Jubilación parcial

- Contrato a tiempo parcial con reducción de salario
- Mínimo de 25% máximo de 75%
- Edad 62 años para 2021 .  
Período cotizado como mínimo de 35 años.
- Antigüedad empresa: 6 años.



### Contrato de relevo

- Contrato indefinido o temporal de igual al tiempo que quede de jubilación
- Bonificaciones si se transforma en indefinido

Solamente cuando se realicen funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera



María Linares, de 62 años y 8 meses, solicita la jubilación parcial el 16 de enero de 2020, con una reducción de jornada del 80%, tiene 29 años exactos de cotización y lleva trabajando en la empresa 5 años. ¿Tiene derecho a la jubilación parcial?

Marta Martínez

### Contrato Temporal

Para trabajador en situación de exclusión social por empresas de inserción

Para trabajador de 52 años y beneficiarios de subsidios por desempleo

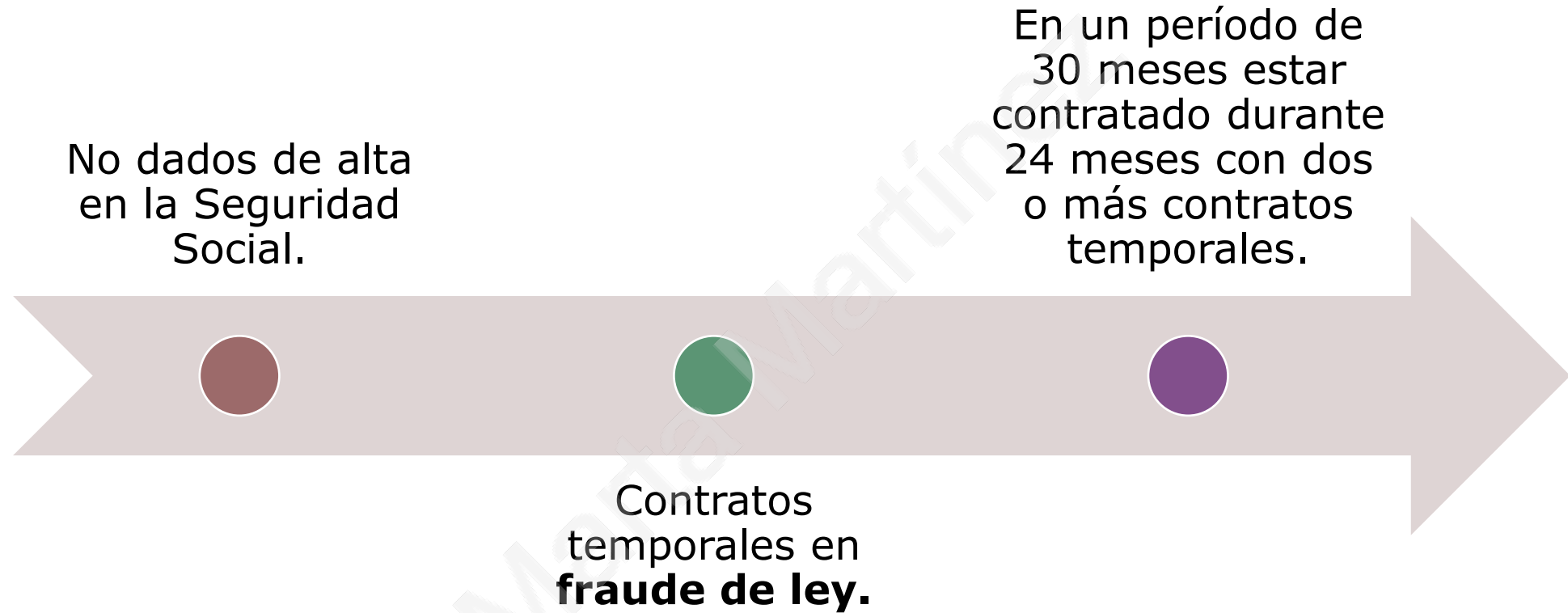
Servicio del hogar familiar

Personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

Proyectos de investigación

Para víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo

Penados en Instituciones penitenciarias o en centros de menores



[Caso práctico](#)

Indefinido

Temporal

Para la  
formación y  
el  
aprendizaje

En  
prácticas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

## Objeto

La cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de **actividad laboral retribuida** en una empresa, **con actividad formativa** recibida en el marco del sistema de formación profesional:

- Certificados de profesionalidad
- Título de Formación Profesional

## Requisitos

Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas (Título universitario o de formación de grado medio o superior o certificado de profesionalidad) para el puesto trabajo objeto del contrato.

Entre 16 y 25 años

Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.

## Tiempo

Mínimo 1 año –Máximo 3 años (Mínimo 6 meses por convenio colectivo).

No tiempo parcial, No horas extras, No jornada nocturna

## Salario

No inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción a las horas trabajadas.

	Actividad laboral	Actividad formativa
Primer año	75% (787, 50 € en 2021)	25%
Segundo y tercer año	85% (892,50 € en 2021)	15%

El objetivo de la formación es la **cualificación profesional** de las personas trabajadoras:

- [Títulos de Formación Profesional](#) de grado medio o superior
- [Certificados de Profesionalidad](#) de nivel 1,2 y 3 de cualificación.

En el sistema de formación para el empleo, se podrá impartir **en modalidad presencial o teleformación** en los centros acreditados inscritos.

La actividad formativa [será autorizada previamente](#) al inicio del contrato por la administración competente.

**Los costes financiados de la formación** se calcularán según los módulos:

- modalidad presencial: Costes hora/ participante serán de 8 euros.
- modalidad a distancia/teleformación : Costes hora/alumno será de 5 euros.

## Incentivos

Plantilla inferior a 250: 100%  
cuotas empresa y trabajador.

Plantilla igual o sup. a 250: 75%  
cuotas empresa y 100% trabajador.

## Conversión en indefinidos

Hombres: 1.500 €/año durante 3  
años.

Mujeres: 1.800 €/año durante 3  
años.



Indefinido

Temporal

Para la  
formación y  
el  
aprendizaje

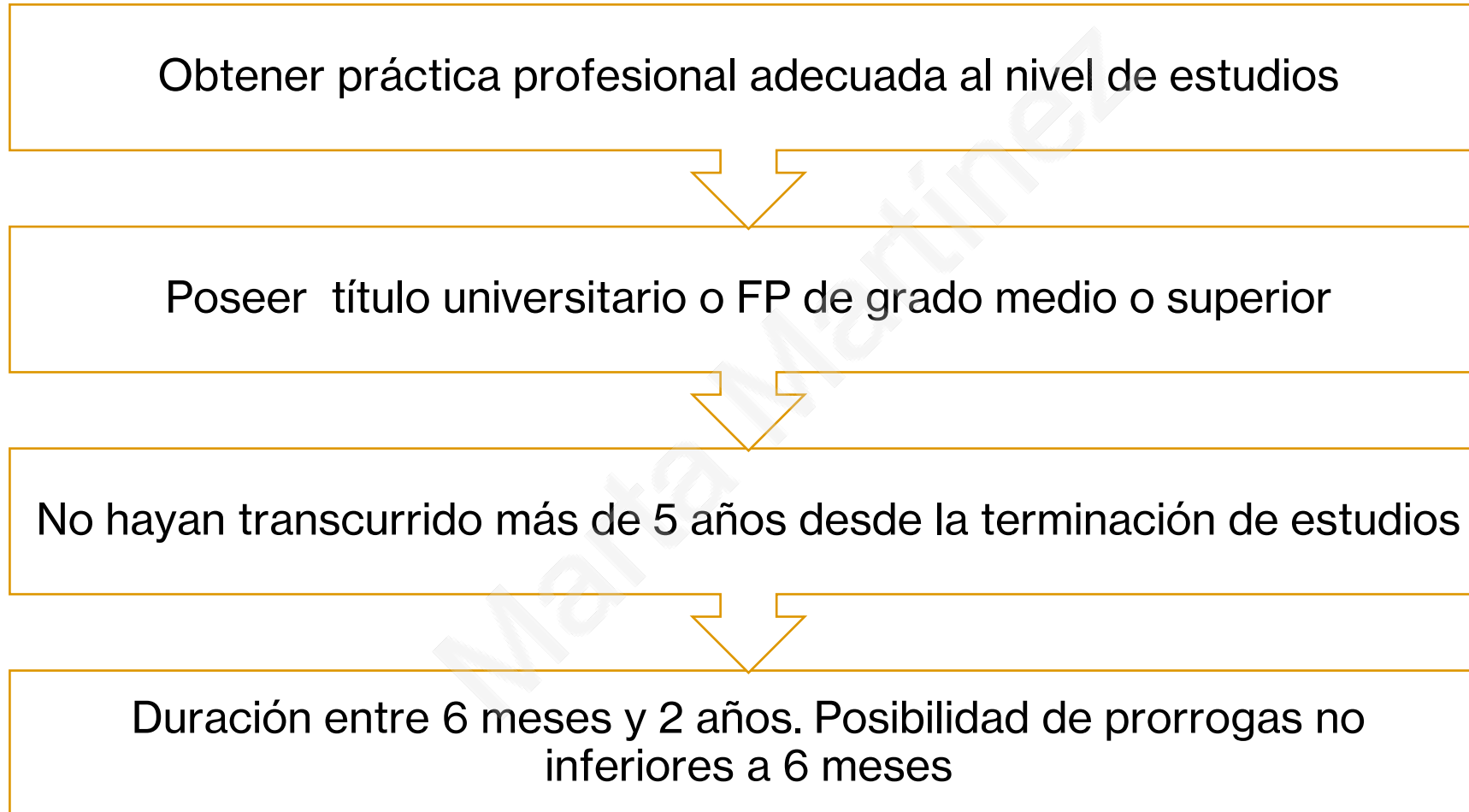
En  
prácticas

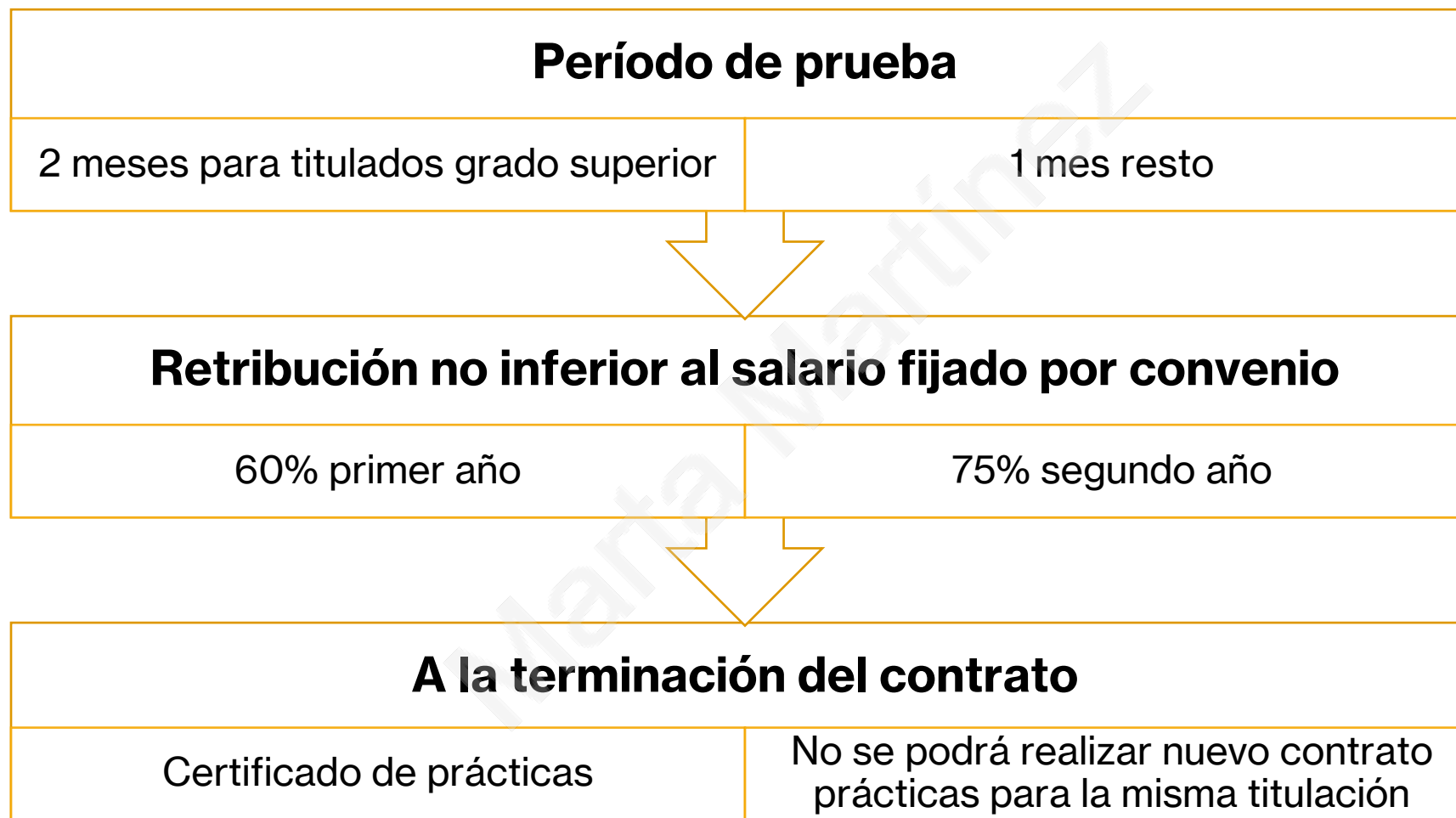
Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas

Clausulas  
específicas





### Conversión en indefinidos

Hombres: 500 €/año durante 3 años.

Mujeres: 700 €/año durante 3 años.

3 de septiembre de 2021

## RESUMEN ÚLTIMOS DATOS

Estadísticas y variables básicas	Dato del último período	Variaciones sobre igual período año anterior	
		Absolutas	En porcentaje
@ CONTRATOS REGISTRADOS (Miles)	Enero-Agosto 21		
@ Total	11.864,8	1.910,6	19,2
Contratos indefinidos	1.241,4	251,3	25,4
Contratos temporales	10.623,4	1.659,2	18,5
A tiempo completo	7.947,0	1.091,6	15,9
A tiempo parcial	3.917,9	819,0	26,4

Fuente: INE /Ministerio de Trabajo y Economía Social

## Ejercicio de comprensión global:

**En un colegio se quiere realizar las siguientes contrataciones. Indica el tipo de contrato de trabajo que creas más conveniente en cada caso:**

Un puesto de educador/a infantil a jornada completa cuya titular se haya de baja por riesgo durante el embarazo y una vez agotado el descanso por maternidad quedará en situación de excedencia por cuidado de hijos durante un año.

Se contratara por tiempo indefinido a un maestro a jornada completa de 53 años de edad actualmente en desempleo y cobrando subsidio por desempleo (452 €).

Un puesto de administrativo a tiempo parcial, siendo el perfil requerido un recién titulado en formación profesional de la familia de Administración de Empresas.

Con el fin de elaborar el proyecto educativo del centro e implantar un programa de actividades pedagógicas se contrata temporalmente a un pedagogo durante el primer trimestre del curso que colaborara con el Director del centro hasta su puesta en marcha.

Durante el periodo de admisión se contrata durante 2 meses a un/a auxiliar administrativo/a que colaborará en la tramitación de preinscripciones y matrículas

Durante los periodos vacacionales de los trabajadores fijos de plantilla la empresa se ve obligada a cubrir los puestos con sustitutos.

Junto al encargado de mantenimiento prestará servicios un trabajador de 19 años no titulado al que se le facilitará la formación teórica precisa.

Se quiere contratar a Laura, que tiene 19 años y una discapacidad acreditada del 40%, ha terminado con éxito su Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil.

La Dirección de la Escuela es asumida por el socio principal de la empresa quien además forma parte del Consejo de Administración

### Teletrabajo

Al menos el 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en un periodo de referencia de tres meses.

Empresario y teletrabajador deberán llegar a un acuerdo con un [“contenido mínimo obligatorio”](#).

La empresa deberá sufragar o compensar el desarrollo del trabajo a distancia.

Igualdad de derechos de todos los trabajadores, independientemente de que su trabajo sea presencial o a distancia.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, así como reversible.



**ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO. ACUERDO DE TELETRABAJO [según RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia]**

## REUNIDOS

*De una parte, D/Dña.* \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ y domicilio en, \_\_\_\_\_, en adelante LA PERSONA TRABAJADORA.

*Y de otra, D./Dña.* \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_ en calidad de administrador de la empresa \_\_\_\_\_, con domicilio social en \_\_\_\_\_, con CIF \_\_\_\_\_ y código de cuenta de cotización \_\_\_\_\_, en adelante, EL EMPLEADOR.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para celebrar el presente acuerdo, y en virtud de lo anterior,

## EXPONEN

### **Estas prácticas no están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores tampoco están pactadas mediante un contrato de trabajo, ni se consideran relaciones laborales**

**Formación Profesional:** Están destinadas al alumnado que cursa estudios de certificado de profesionalidad. Los alumnos se sumergen en un entorno real de trabajo con actividades que complementan la teoría y que pueden desarrollarse en el mismo centro, si cuenta con las instalaciones adecuadas, o en una empresa externa. Generalmente tienen una duración de entre 40 y 160 horas, dependiendo del tipo de módulo.

En esta área de Formación Profesional existen los proyectos de FP Dual que combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y se caracterizan por realizarse en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia de duración variable entre el centro de trabajo y en el centro educativo.

En la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto Ley 28/2018 se creó una **nueva obligación de cotizar en Seguridad Social** por los alumnos que realicen prácticas no laborales, independientemente de si son o no remuneradas, para aquellas empresas o entidades que los acojan.

El artículo 43 del Estatuto de los trabajadores especifica que se considera cesión ilegal de trabajadores en dos situaciones:

1. Una empresa A cede a otra B, trabajadores, sin que la empresa A tenga una estructura, actividad o organización propia, es decir, es simplemente una empresa pantalla sin actividad.
2. Una empresa A cede a otra B, trabajadores que la empresa A realice labores propias del empleador, es decir, no organiza su trabajo, sino que lo hace B, y en la práctica es con la empresa B la que da las órdenes.

De manera resumida, **existe cesión ilegal cuando un trabajador está contratado por una empresa A, pero está dentro de la organización o bajo la dependencia de una empresa B.**

Existen varias cuestiones que se deben evaluar para saber si nos encontramos ante una cesión ilegal. Cuantas más preguntas de estas se respondan con la empresa B, la que no tiene contratado al trabajador puede que nos encontremos ante una cesión ilegal:

- ¿Quién establece la jornada y horario de trabajo?
- ¿Quién organiza el trabajo diario y da las órdenes sobre el mismo?
- ¿Cómo se identifica el trabajador frente a terceras personas, ya sea otras empresas o clientes ( es decir, a que empresa indica pertenecer?, ¿tiene algún distintivo de la empresa?, ¿de que empresa es el uniforme o la ropa que lleva?
- ¿A quién le tiene que pedir las vacaciones o cualquier tipo de permiso?
- ¿A que empresa pertenecen los medios materiales que utiliza el trabajador para realizar sus funciones?
- ¿En qué centro de trabajo se realizan las funciones?
- ¿Quién realiza las sanciones o amonestaciones verbales?

La cesión ilegal está castigada en el Estatuto de los Trabajadores.

Casos en los que tu empresa comete infracciones:

- 1) Trabajas como informático en una empresa ajena a la tuya (a la que denominaremos empresa “cliente” ) que no se dedica a la informática ni nada parecido y tu tareas son labores de mantenimiento de ordenadores, enseñar tareas básicas a sus empleados y hacer de “chico de los recados informáticos” (fotocopiar, escanear...)
- 2) Tu empresa no tiene prácticamente actividad propia, sino que su actividad consiste en proporcionar informáticos a otras empresas.
- 3) Tu empresa se desentiende de ti, salvo para el pago de los salarios y cotizaciones, dejando toda la gestión de la contrata a la empresa cliente.
- 4) Quién decide tu horario, vacaciones, permisos y demás es la empresa cliente.

Hay muchas más casos de este tipo. Al estar en cesión ilegal la consecuencia es que si demandaras y ganarás, conseguirías que tu contrato temporal se convirtiera automáticamente en indefinido con la empresa cliente o con tu empresa principal según tu elección.

STSJ Asturias Sala de lo Social de 16 octubre de 2018. EDJ2018/624058: Declaración de cesión ilegal

Dos trabajadores son contratados por una consultora para prestar un servicio en otra empresa.

Esta última asume el proceso de selección de personal; aporta todos los medios de trabajo de los que se sirven los trabajadores para prestar el servicio contratado; fija la jornada y el horario y organiza vacaciones, cambios de horario, turnos, etc.

Por su parte, los trabajadores de la contrata realizan su actividad en la misma sala que el resto de los trabajadores de la empresa y de las otras contratas y hacen indiferenciadamente las mismas labores en la ejecución de iguales proyectos. Para la aprobación de permisos o ausencias se dirigen a la empresa donde prestan el servicio y no a aquella que los había contratado a cuyos mandos no conocieron en ningún momento mientras la relación laboral estuvo vigente.

La consultora que los contrató se limita a abonar las nóminas, efectuar los reconocimientos médicos y hacer un curso de prevención de riesgos.



INTE

GRACIAS