**TIPOS DE CONTRATOS**

****

****

**SSR**

Somos una empresa llamada SSR de ámbito privado y con forma jurídica de S.L creada por Sergio Parau, Sergi Huesca y Rafa Jareño, y nos dedicamos a la creación de videojuegos principalmente para Android, y en la actualidad también estamos desarrollando para IOS y PC a nivel nacional .Intentamos realizar juegos novedosos como juegos virtuales. y en 3D. Nos ubicamos en el centro de Valencia cerca de la ruta del autobús, para que los trabajadores tengan un buen acceso.

**CONTRATOS**

**Prácticas**

El contrato en prácticas es aquel que tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador.

El contrato en prácticas es aquel que tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador.

El contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años (en la misma o distinta empresa, con la misma titulación);

Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.

La paga será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo años de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador del mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

**Formación**

Destinado a mayores de 16 años y menores de 25 años. Este límite se ampliará hasta los 30 años mientras que la tasa de desempleo del país no se sitúe por debajo del 15%. En el tercer trimestre de 2013 la tasa de paro se sitúa en el 26 %.

En el caso de las personas discapacitadas no habrá límite de edad.

En el primer año, la jornada laboral no podrá ser mayor al 75 % por lo que la formación teórica será de un 25 %; En el segundo y tercer año, la jornada laboral se situará en el 85 % y la formación teórica del 15 %.

Con la nueva regulación la formación se dirige exclusivamente al puesto de trabajo desarrollado. Dicha formación, tiene una bonificación del 100 % en los Seguros Sociales.

Salario

La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El Salario Mínimo Interprofesional para el año 2014 queda fijado en 21.51 euros/día o 645.30 euros/mes

**Los contratos temporales**

## Por obra o servicio determinado:

Tiene por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad (individualidad) propias dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución, aunque está limitada en el tiempo, es de duración incierta.

Requisitos: No existen requisitos específicos ni para el trabajador y ni para la empresa

Forma del contrato: El contrato deberá celebrarse por escrito indicando de forma específica en qué consiste la obra o servicio objeto del contrato.

La duración del contrato: Será la del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio determinado. No podrán tener una duración superior a 3 años. Tras este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos.

La extinción del contrato: Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

## 

## Eventual por circunstancia de la producción.

Tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

Requisitos: Se fijarán por convenio colectivo las actividades en las que se podrán contratar trabajadores eventuales. No existen requisitos específicos que deba cumplir el trabajador.

La forma del contrato: El contrato debe celebrarse por escrito, debiendo indicarse la causa que lo justifica, esto es, cuál es la eventual circunstancia de la producción.

La duración del contrato: Será como máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses contados a partir del inicio de la relación laboral, salvo modificación efectuado por el convenio aplicable y sin que en este caso pueda superar la duración de 12 meses dentro de un periodo de 18.

La extinción del contrato: Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de 15 días.

La extinción del contrato de trabajo dará lugar en estos casos a una indemnización por importe de 12 días de salario por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.

## De interinidad.

Tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o la cobertura de un determinado puesto mientras dure el proceso de selección.

Requisitos: El trabajador que se pretende sustituir (por ejemplo de baja o en [excedencia](http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/la-suspension-del-contrato-y-las-excedencias/lang/es#10081400000000)) deberá tener derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

La forma del contrato: El contrato deberá celebrarse por escrito y en él deberá figurar claramente quién es el sustituido y la causa de la sustitución.

En los casos en los que se realiza para cubrir una vacante mientras dura el proceso de selección, se debe identificar claramente cuál es el puesto a cubrir.

La duración del contrato: Será la del tiempo que dure el derecho de reserva del puesto de trabajo. En el caso de cobertura de puesto de trabajo en los periodos de selección, la duración del contrato coincidirá con el tiempo que dure la selección o promoción, con un máximo de 3 meses.

## Jubilación temporal

Se trata de aquel contrato en el que el trabajador prestará sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

La duración podrá ser por tiempo indefinido (Ejemplo: para realizar trabajos fijos y periódicos), o de duración determinada (Ejemplo: Contrato de prácticas, obra o servicio, interinidad), con excepción del contrato para la formación que obligatoriamente ha de celebrarse a jornada completa.

Deberá realizarse siempre de forma escrita, en el modelo que se establezca, indicando el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o año contratado y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

## Relevo

Tiene por finalidad contratar a un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

La duración del contrato será indefinida o, al menos, igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación (67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 35 años y 3 meses o más de cotización, en 2013).

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso.

Al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

**Indefinido**

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. TIPOS

Transformación de contratos temporales a indefinidos

- Contrato indefinidos a tiempo parcial

- Contrato indefinido de fijos discontinuos.

Beneficios:

Las empresas que contraten indefinidamente a trabajadores pueden beneficiarse con bonificaciones, que son incentivos orientados para favorecer el acceso al empleo a determinados colectivos.

Solamente se podrán bonificar aquellas empresas que no tengan generada ningún tipo de deuda con la seguridad social o la administración tributaria.

El programa de fomento del empleo establece bonificaciones a colectivos como: mujeres víctimas de la violencia de género, trabajadores con algún tipo de discapacidad, mayores de 45 años, o trabajadores que se encuentren inscritos en los servicios de empleo oficiales desde al menos seis meses continuos, etc.

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive

- Mujeres desempleadas, cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino

- Mayores de 45 años de edad.

- Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

- Personas con discapacidad.

- Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal.

- Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

**PUESTOS DE LA EMPRESA**

**Coordinadores:**

* Empleado de diseño web (Sergi Huesca, Gerente de Comercio).
* Empleados de programación ( Rafa Jareño, Gerente de producción).
* Empleados de seguridad informática ( Sergio Parau. Gerente de producción).

**Gerentes de producción:**

* 2 Empleado de diseño multimedia.
* 1 Empleado creador de base de datos.
* 1 Empleado de programación.
* 1 Empleado de seguridad informática.

**Gerentes comerciales:**

* 1 Empleado de recursos humanos.
* 2 Empleados de marketing.
* 1 Administrativo.
* 1 Empleado de diseño web.

**PRESENTACIÓN DE EMPLEADOS**

**Empleado de recursos humanos:**

El primer empleado que debemos contratar nosotros como socios y dueños de la empresa es el de Recursos Humanos, ya que este, se encargará de contratar a los empleados según le especifiquemos los requisitos para cada puesto de trabajo.

El empleado de recursos humanos tendrá un contrato indefinido siempre y cuando tenga mínimo dos años de experiencia en este ámbito , su perfil debe ser mujer de más de 45 años, con una discapacidad física ( lesión medular en la espalda,por ejemplo) para poder insertarla de nuevo en el mundo laboral, ya que esta no le impedirá realizar sus tareas de contratación de personal o formar a los becarios. Debido a su estado, se le permitirán más descansos, y podrá realizar sus tareas desde casa cuando no se le requiera en la empresa.

Su sueldo será de 1800€ mensuales.

A nosotros como empresa, nos corresponde una subvención de 6.300€ al año por realizar un contrato de estas características.

**Administrativo:**

Se busca empleado en la labor del Administrativo al que se le aplicará el contrato de formación a una mujer entre 25 y 30 años y nuestro empleado de recursos humanos será el encargado de formarla. el administrativo se centrará en llevar a cabo la gestión administrativa completa de la empresa, desarrollando las correspondientes técnicas administrativas específicas y los procesos de registro, proceso y archivo. Será una incorporación inmediata.

Al finalizar este contrato el empleado de recursos humanos decidirá si el empleado a pasado la prueba y es apto para quedarse. En este caso su contrato se convertirá en indefinido, sino, buscaremos otro empleado al que formar.

El horario será: de 9h a 18h de lunes a jueves y de 9h a 15h los viernes. Donde se le incluirán las clases de formación y las prácticas.

el salario será: 9800€ anuales

Los beneficios de este contrato son: La reducción total de la cuota de la Seguridad Social, y en el caso de en un futuro realizar el contrato indefinido se nos reducirá la cuota a la seguridad social 1500€.

**Empleado de diseño multimedia:**

El trabajo de diseño multimedia consistirá en el diseño y desarrollo de piezas interactivas multimedia de alto impacto comunicacional, utilizando diferentes programas de la Suite de Adobe (estas piezas se componen mediante audio, imágenes, animaciones, locuciones, foto retoque, maquetación, ilustración, sincronización, vídeo, etc.).

## Uno de los empleados de diseño multimedia deberá tener unos estudios mínimos: Grado en diseño especializado en multimedia, en cambio el segundo empleado deberá tener una especialización en diseño gráfico. Se busca el perfil de un hombre de más de 24 años de edad y una experiencia mínima de 2 años. Se le aplicará un contrato temporal “eventual por circunstancia de la producción”. Se elige este tipo de contrato debido a que es una empresa nueva y necesita beneficios por lo que el tiempo estimado de duración de este tipo de contrato hace ver y puede convencer o no a la empresa. Este puesto de trabajo necesita empleados con una capacidad de aprendizaje continua, por lo que un empleado no puede quedarse estancado. En caso de que el trabajador renueve constantemente sus conocimientos, y se adapte a las evoluciones del mercado, se le cambiará el contrato a indefinido a los 3 años.

**Empleada de marketing:**

La empleada de marketing que tenemos contratada tendrá un contrato indefinido (con sus derechos y obligaciones, vistos previamente), deberá tener una experiencia laboral mínima de 2 años y la carrera de Marketing.

Su trabajo consistirá en la comercialización de los videojuegos, realizando asi; planes de marketing nacional la publicidad, dar a conocer nuestra empresa en ámbito nacional a través de herramientas sociales como puede ser: Twitter, Facebook, Instagram, realizando investigaciones en el mercado diarias comentandonos las nuevas actualizaciones en los videojuegos y propuestas e iniciativas entorno al comercio del videojuego. Su jornada diaria constará de 8 horas ( 40 horas semanales) de Lunes a Viernes, de 8:00 a 16:00, realizando descansos para el respectivo almuerzo y comida 1:30 en total. Su salario será a de 21.600€ anuales +-.

Al realizar este tipo de contrato tenemos una serie de beneficios por ser mujer y por ser indefinido, para la empresa.

**Empleado en prácticas de marketing**

Para este puesto en prácticas, será indiferente el sexo del trabajador pero si seremos estrictos con la edad. La edad de este trabajador debe ser inferior a 25 años. Y debe haber completado la carrera de marketing, comercio o haber cursado un ciclo superior y haber finalizado con una alta media.

En su puesto de trabajo no habrán obligaciones que puedan comprometerle y estará respaldado por el empleado indefinido de su sector, que actuará como supervisor y mentor.

Este trabajador estará en prácticas 6 meses y su salario será el mínimo interprofesional (En el caso de desplazarse de muy lejos se le pagará la mitad de los viajes que deba hacer).

Al finalizar su periodo de prueba (6 meses) será su supervisora quien decida si está preparado para ocupar el puesto o si es necesario repetir el proceso con un nuevo trabajador. Este proceso se repetirá hasta que la empleada de marketing de el visto bueno al empleado en prácticas.

**Empleado creador base de datos**

El empleado creador base de datos hemos contratado tendrá un contrato indefinido (con sus derechos y obligaciones, vistos previamente), pero a tiempo parcial, es decir, su salario irá en función de las horas trabajadas (10€/hora + comisión) , deberá tener una experiencia laboral mínima de 4 años y la carrera de ingeniería Informática.

En el trabajo a desempeñar deberá tener unos conocimientos básicos sobre las distintas bases de datos los tipos, modelos, la gestión y hacer una base adecuada a nuestras propuestas como empresa, la necesitara una asignación de valores veritativos sobre estados: esquemas de representación lógicos, una relación de esquema de representación de redes semánticas y una transformaciones de estados de esquemas de representación procedimentales. Nuestro empleado tendrá capacidad de ir mejorando estas bases conforme necesitemos un nuevo esquema con nuevos clientes y este debe tener la capacidad o adecuación expresiva, es decir, lo que el empleado deberá tener un entendimiento de esto.

Al realizar este contrato la empresa tendrá una serie de beneficios.

**Dueño/Socio, Coordinador/Gerente de marketing y producción, empleado diseño web**

Mi trabajo (Sergi Huesca) consistirá en ser el coordinador de los empleados en los parámetros del marketing (empleado de recursos humanos, empleados de marketing, administrativo), a la vez desempeñar el trabajo del diseño de la página web para aprender al igual que ahorrar un empleo por el cual no cobrare. Mi salario funcionará según los beneficios-gastos/3.

Futuramente, en un período de tiempo tendré la experiencia de 3 años de Grado Superior en DAW y DAM.

Mi jornada laboral dependerá de los proyectos que tengamos en realización, al igual que la de los otros socios.

**Dueño/socio, coordinador/gerente de producción y empleado de seguridad informática.**

* Mi trabajo (Sergio Parau) consistirá en ser el coordinador de los empleados en los parámetros de la producción y marketing.
* Mi salario funciona según los [(**beneficios-gasto) /3].**
* Mi trabajo consiste en la creación, mantenimiento y mejora de la seguridad informática de nuestra empresa y sobre todo de nuestras aplicaciones. De esta manera al tener los conocimientos necesarios para este tipo de trabajo se elimina la necesidad de contratar un empleado en este puesto de trabajo y así mayores serán los beneficios de la empresa.

**Dueño/socio, coordinador/gerente de producción y empleado de programación. (Rafa Jareño)**

* Mi trabajo consiste en coordinar junto con el socio Sergio Parau el sector de la producción (El que se encarga de realizar el producto). Como mis conocimientos en el sector de la programación son los adecuados, ya que dispongo de estudios superiores de informática ocuparé el puesto de empleado de programación. De esta forma nos ahorramos un sueldo y reducimos gastos. Mi salario dependerá del beneficio de la empresa ( al igual que los demas socios). Para calcularlo debemos restarle los gastos totales a los beneficios y dividirlos por tres, ( parte equitativa a cada socio).

[(**beneficios-gasto) /3].**

* Mi jornada laboral dependerá de los proyectos que tengamos en realización, al igual que la de los otros socios.