

2009

GUÍA PARA EL
SEGUIMIENTO
DE LA **CONTRATACIÓN**

tu
confianza

nuestra
fuerza

tus
derechos



CCOO

Texto elaborado por la Secretaría Confederal de Empleo de CC00
Edita: Secretaría Confederal de Organización y Formación Sindical de CC00
Madrid, diciembre 2008
Realización: Editorial Germania, s.l.
Impreso en España - Printed in Spain
Depósito legal: V-5341-2008

◀ Índice

Introducción	5
Derechos básicos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación	6
Real Decreto 355/1991, de 15 de marzo, por el que se regulan las Comisiones de Seguimiento de la contratación en el seno de las Comisiones Ejecutivas provinciales o insulares del Instituto Nacional de Empleo	8
Representación legal de los trabajadores	11
Oferta de empleo	14
Contrato de trabajo	15
Contratos que deben celebrarse por escrito	19
Contrato indefinido	21
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad	27
Contrato para el fomento de la contratación indefinida	34
Contrato fijo discontinuo	41
Contrato en prácticas	48
Contrato para la formación	54
Contrato por obra o servicio determinado.....	63
Contrato eventual por circunstancias de la producción	68
Contrato de sustitución o interinidad	73
Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	80
Contratación a tiempo parcial	85

Contrato de relevo.....	91
Contratación por anticipación de la edad de jubilación	97
Contratación de minusválidos en centros especiales de empleo.....	100
Contrato de puesta a disposición.....	106
Trabajador autónomo económicamente dependiente	110
Incentivos a la contratación	113
Bonificaciones empresariales a la contratación laboral (Ley 43/2006)	115
Programa de fomento de empleo Ley 43/2006	118
Fomento de la contratación de trabajadores con discapacidad.....	123
Garantías por cambio de empresario.....	130
Infracciones en los contratos.....	133
Anexo I: Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral	139
Anexo II: Modalidades de prácticas formativas.....	142

◀ Introducción

Nuevamente volvemos a editar la Guía para el Seguimiento de la Contratación, una publicación de CCOO ya consolidada como instrumento de trabajo para quienes desarrollan la acción sindical en los sectores y en las empresas, que nació paralelamente a la Ley 2/1991 de Derechos de Información de la Representación Sindical en materia de contratación. Desde entonces hemos conseguido nuevos derechos de información, tanto sobre los contratos que realizan las ETT (Ley 29/1999), como sobre las empresas contratistas y subcontratistas (Ley 12/2001), y más recientemente con la Ley 43/2006.

Empleo de más calidad, más igualdad y más seguridad en el trabajo son hoy los objetivos prioritarios que atraviesan todas las actuaciones del sindicato, especialmente en la negociación de los convenios colectivos y en la acción sindical en el centro de trabajo.

La evolución del volumen de empleo en el sector o en la empresa, el tipo de empleo, las modalidades de contratación más utilizadas, el grado de subcontratación existente y la contratación en igualdad no pueden ser patrimonio exclusivo de la decisión empresarial, sino que tienen que formar parte de la negociación colectiva entre trabajadores y empresarios.

Con una actuación sindical que persista en los objetivos, actuando desde cada una de las realidades concretas, adaptando las medidas y posibles soluciones a esas situaciones diversas, es posible contribuir a cambiar lo que hoy son problemas generales muy importantes, como la excesiva temporalidad del empleo, el encadenamiento de sucesivos contratos temporales en la misma empresa, sobre todo en el sector servicios, o la subcontratación en cadenas de empresas entre las que se diluye la responsabilidad laboral, como pasa en el sector de la construcción.

Y desde la negociación colectiva y la acción sindical también podemos hacer que esos problemas no se concentren entre las mujeres y los jóvenes, o favorecer la contratación de quienes tienen más dificultades para salir del paro. Para ambas cosas es útil conocer las medidas de fomento del empleo existentes.

En contratación, la actuación sindical debe seguir una doble dirección, promover una utilización adecuada, poniendo en correspondencia el tipo de actividad a desarrollar con el tipo de contrato a utilizar, sabiendo que la contratación indefinida es la norma y la contratación temporal la excepción, y negociar la transformación de contratos temporales en fijos para limitar la temporalidad injustificada. Pero además vamos a seguir insistiendo para que los poderes públicos no «miren para otro lado» ante los incumplimientos de las reglas laborales.

Confiamos en que esta Guía siga siendo útil para quienes trabajamos en Comisiones Obreras.

◀ Derechos básicos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación

En diversos textos legales se reconoce a los diferentes órganos de representación de los trabajadores en la empresa el derecho a recibir información del empresario sobre diversos aspectos de la vida laboral.

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995) incorpora, además de otras normas, la Ley 2/1991 de 7 de enero, Sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación.

NORMA REGULADORA

Arts. 8.3, 49.2, 42.4, 42.5, 42.6, 42.7, 64.1.1, 64.1.2 y 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET); art. 9 de la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El **art. 8.3** Del Texto Refundido establece la obligación del empresario de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece únicamente el deber de notificación. Además, el **art. 15.4** del ET establece la obligación de los empresarios de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos; por tanto el empresario deberá notificar las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción de duración inferior a 4 semanas.

La copia básica ha de contener todos los datos del contrato, a excepción del número de DNI, domicilio y estado civil. El empresario debe entregar la copia básica en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. Los representantes de los trabajadores deberán firmarla a efectos de acreditar que se ha producido la entrega; la firma no implica conformidad con el contenido del contrato.

El **art. 64.1.2**, además de reconocer el derecho de los representantes a recibir la copia básica, establece el derecho de notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los contratos sujetos a copia básica, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

El **art. 64.1.1** establece el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del

empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación. El **RDL 15/98** modifica este apartado estableciendo la obligación del empresario de informar también sobre la previsión de celebración de contratos a tiempo parcial y de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.

El **art. 64.1.6** establece el derecho de los representantes de los trabajadores a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.

El **art. 42.4** del ET establece las obligaciones de información por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores en el caso de concertar un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista. Esta información deberá aparecer en el Libro Registro.

En el **art. 42.5** se establecen estas mismas obligaciones de información por parte de la empresa contratista o subcontratista a los representantes legales de sus trabajadores, antes de la ejecución de la contrata.

El **art. 42.6** permite que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, sin representación legal, no queden desatendidos en su actividad laboral y favorece una acción sindical más integrada y coordinada.

El **art. 42.7** establece en las contratas y subcontratas los instrumentos para coordinar la representación sindical en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras que comparten un mismo dentro de trabajo.

Según el **art. 49.2** el trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

El **art. 9** de la Ley 14/94 establece la obligación de la empresa usuaria de informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

◀ **Real Decreto 355/1991, de 15 de marzo, por el que se regulan las Comisiones de Seguimiento de la contratación en el seno de las Comisiones Ejecutivas provinciales o insulares del Instituto Nacional de Empleo**

Artículo 1º

1. En el seno de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del Instituto Nacional de Empleo, como órganos de participación institucional de dicho Instituto, se crean las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral.

2. La Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral tendrá la misma composición y régimen de funcionamiento que la Comisión Ejecutiva Provincial o Insular del Instituto Nacional de Empleo y estará presidida por el Director Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o persona en quien delegue. Los miembros de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas serán designados por las organizaciones respectivas y entre los miembros de la Administración figurará, en todo caso, un representante de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo y otro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 2º

1. Las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral tendrán atribuidas, dentro de las competencias que correspondan al Instituto Nacional de Empleo, las siguientes funciones:

a) Recibir del Director Provincial del Instituto Nacional de Empleo un informe trimestral sobre la evolución de la contratación laboral y sobre los resultados de las medidas y programas de fomento del empleo desarrollados en la provincia por el citado Instituto.

b) Realizar el seguimiento y análisis del desarrollo de la contratación laboral en la provincia. Para ello, las Oficinas de Empleo tendrán a disposición de las Comisiones de Seguimiento todas las copias básicas remitidas a dichas Oficinas.

c) Realizar el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación de los diversos programas y medidas de fomento del empleo desarrollados en la provincia por el Instituto Nacional de Empleo.

d) Establecer criterios para la elaboración de planes y programas de control del fraude en la contratación laboral a desarrollar en la provincia por la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como participar en el seguimiento y evaluación de los resultados de la acción inspectora.

e) Recibir información de empresas, trabajadores y representantes sindicales sobre la situación de la contratación en la provincia, canalizando hacia los órganos correspondientes aquellas denuncias, consultas o propuestas recibidas e informando, en su caso, sobre el parecer de la Comisión.

f) Formular iniciativas, propuestas y sugerencias en orden a mejorar la situación de la contratación laboral en la provincia, la eficacia de las normas y programas desarrollados y la efectividad de la acción inspectora.

g) Instar, cuando se considere adecuado, la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para lo cual bastará con la iniciativa de cualquiera de las partes representadas en la Comisión.

2. Los representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales pertenecientes a las Comisiones de Seguimiento de la Contratación Laboral observarán el debido sigilo profesional respecto de toda la información que conozcan que no podrá ser utilizada para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Artículo 3º

Las iniciativas, propuestas y sugerencias adoptadas por la Comisión de acuerdo con las letras d), e) y f) del artículo 2º se canalizarán, a través de la Comisión Ejecutiva Provincial o Insular del Instituto Nacional de Empleo, hacia el órgano al que correspondan las competencias en cada caso. Las denuncias sobre infracciones a que se refiere la letra g) del citado artículo se trasladarán al Jefe de la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 4º

En el caso de que por las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus facultades de organización interna, se creasen instrumentos o sistemas de participación respecto de materias de su competencia relacionadas con algunas de las señaladas en el artículo 2º, se adoptarán las medidas que posibiliten una adecuada colaboración y coordinación entre los respectivos instrumentos o sistemas de participación de las dos Administraciones.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar



las normas de aplicación y desarrollo que resulten necesarias para la aplicación de este Real Decreto.

Segunda.- El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (publicado en el BOE de 21-3-1991).

◀ Representación legal de los trabajadores

Hay que entender por REPRESENTACIÓN LEGAL tanto a los Comités de Empresa y Delegados de Personal como a los Delegados Sindicales.

La regulación jurídica de dicha representación está recogida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley Orgánica del Libertad Sindical (LOLS).

A continuación recogemos los puntos más significativos:

I. COMITÉS DE EMPRESA (arts. 65.1 y 66.2 ET)

- Es un órgano colegiado.
- Su actuación precisa siempre de deliberación y acuerdo por decisión mayoritaria de sus miembros.
- Los Comités de Empresa elaboran su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efectos de registro, y a la empresa.
- Existe la posibilidad de que se designen comisiones en su seno (por ejemplo comisión negociadora, comisión de análisis y seguimiento de la contratación, etc.).

II. DELEGADOS DE PERSONAL (art. 62.2 ET)

- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, es decir, actuarán conjuntamente y de común acuerdo.
- Según sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de junio de 1984 «... habrá que admitir en caso de discrepancia el sistema de acuerdos por mayoría».

III. DELEGADO SINDICAL (art. 10.3 LOLS)

- Las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales que elegirán en las empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, siempre que el sindicato tenga presencia en los comités.
- Los Delegados Sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Al objeto de cumplir lo más eficazmente posible y de manera colectiva este apartado proponemos lo siguiente:

1. Comités de Empresa

- El Comité de Empresa podrá, por acuerdo mayoritario de sus miembros, designar uno o varios miembros que se encarguen de recibir y firmar la copia básica.
- Por reglamento de procedimiento podrán establecer una comisión para el recibo y firma de copias básicas.

2. Delegados de Personal

- Por acuerdo unánime podrán designar Delegado/s que se encarguen del recibí y firma de las copias básicas.
- Si no hay acuerdo, la copia básica habrá de entregarse a todos los Delegados.

3. Delegados Sindicales

- El derecho de entrega de las copias básicas lo ostentan todos los Delegados Sindicales.

INFORMACIÓN

Derechos de información reconocidos a los representantes de los trabajadores:

1. Que les sea entregada copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito (excepto altos cargos, que sólo se notificará).
2. Que les notifiquen las prórrogas de los contratos referidos, así como las denuncias de los mismos.
3. Información trimestral acerca de las previsiones del empresario sobre:
 - a) Celebración de nuevos contratos con indicación del número, modalidades y tipo de contratos.
 - b) Supuesto de subcontratación.
4. Información por parte de la empresa usuaria de las Empresas de Trabajo Temporal, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

FINIQUITOS

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a estar presentes, a petición del trabajador, en el momento de la firma de finiquitos y de liquidación de salarios.

Será conveniente, comunicada la denuncia del contrato, hablar con el trabajador para revisarle la propuesta de finiquito y convencerle de la necesidad de que solicite en el momento de la firma del finiquito la presencia del representante legal.

INFRACCIONES LABORALES

Se incluyen en el texto refundido sobre infracciones y sanciones como falta grave las acciones u omisiones contrarias a los derechos de información.

«Son infracciones graves en materia laboral: la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.»

PRESCRIPCIÓN

El plazo para denunciar estas infracciones es de tres años.

SANCIONES

Las faltas graves se sancionarán con multa:

- Grado mínimo de 300,52 a 601,01 €.
- Grado medio de 601,02 a 1.502,53 €.
- Grado máximo de 1.502,54 a 3.005,06 €.

Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior (firme) en los trescientos sesenta y cinco días siguientes a la notificación de ésta.

En caso de reincidencia, las sanciones se podrán incrementar hasta el duplo, sin exceder de las cuantías máximas previstas para cada clase de infracción.

◀ Oferta de empleo

Es la solicitud de trabajadores realizada por los empresarios en las Oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) o en Agencias de Colocación sin ánimo de lucro, a fin de cubrir un puesto de trabajo.

TIPOS DE OFERTAS

Nominativa

El empresario comunica al SPE la necesidad de cubrir un puesto de trabajo vacante por un trabajador determinado, aportando datos del trabajador, nombre, apellidos, número del documento nacional de identidad y oficina en la que está inscrito como demandante de empleo.

Genérica

El empresario comunica la necesidad de cubrir un puesto de trabajo indicando: características del puesto, condiciones de los candidatos, tipo de contratación, forma, lugar y fecha de selección de los trabajadores.

La Oficina del SPE, mediante consulta a su banco de datos, envía al empresario una preselección de candidatos aptos, a priori, para que sean entrevistados por él.

La Oficina de Empleo también puede efectuar la selección de candidatos mediante pruebas profesionales y/o psicotécnicas.

TRAMITACIÓN

Solicitud

Se efectuará en modelo oficial ante cualquier Oficina de Empleo, preferentemente ante la que corresponda al domicilio del empresario o centro de trabajo principal.

Puede hacerse personalmente en la oficina o telefónicamente, debiendo ratificarse en este último caso posteriormente por escrito.

◀ Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capacidad para contratar

- Personas mayores de edad (18 años).
- Menores de 18 años legalmente emancipados.
- Personas mayores de 16 y menores de 18:
 - Si viven independientemente.
 - Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos a tiempo parcial y a domicilio, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Duración del contrato

El contrato de trabajo puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. La duración determinada del contrato estará en función del tipo de contrato efectuado y de lo establecido al respecto en el mismo.

Los contratos de duración determinada se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos, en los siguientes casos:

- a) Cuando no se hubiese observado la exigencia de forma escrita.
- b) Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.

Igualmente se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

Límites al encadenamiento de contratos

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada (obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción), adquirirán la condición de trabajadores fijos¹.

La negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Los límites también afectan a quienes tienen un contrato laboral en las administraciones públicas y sus organismos autónomos.

Estos límites no se aplicarán a la utilización de contratos formativos, de relevo e interinidad.

¹ Estos límites serán de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de la norma reguladora (15-06-06). Respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, se tomará en consideración en contrato vigente a la entrada en vigor de la norma (15-06-06).

Período de prueba

Formalización:

Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato.

Duración máxima:

Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto (salvo los contratos en prácticas, los cuales tienen regulación específica) la duración no podrá exceder de:

- Seis meses para los técnicos titulados.
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

En empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Características:

Durante este período el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

COMUNICACIÓN DE LAS CONTRATACIONES AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Los empresarios están obligados a comunicar al Servicio público de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos que se celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

La comunicación al SPE de un contrato, deberá ir acompañado de una copia

básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

LIQUIDACIÓN

La liquidación es el recibo que la empresa tiene que dar al trabajador cuando éste finaliza su relación laboral con la misma, y en la que deben figurar, por tanto, las partes proporcionales de las cantidades de vencimiento superior al mes (pagas extraordinarias, así como las partes proporcionales de las vacaciones).

Además de esto en la liquidación ha de figurar: el salario, los atrasos o las cantidades adeudadas por todos aquellos conceptos que según leyes generales o convenio formen parte de la liquidación.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Es la cuantía (días por año o fracción de año trabajado) que se tiene que percibir por extinción del contrato (arts. 40, 41 y 50 del ET) y la empresa lo despide sin causa o por motivos disciplinarios, declarándose improcedente, o por despido objetivo o despido colectivo, así como cuando en la finalización de un contrato temporal la normativa que lo regule establezca indemnización a la finalización del mismo.

FINIQUITO

Es la cuantía que resulta de la suma de la liquidación más la indemnización.

La firma del finiquito supone renuncia a las acciones legales correspondientes, si en dicho documento se expresa que quedan saldadas y/o finiquitadas todas las cantidades pendientes de cobro derivadas de la relación laboral.

◀ Contratos que deben celebrarse por escrito

INDEFINIDOS

- Contrato indefinido ordinario.
- Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Contrato indefinido a tiempo parcial.
- Contrato fijo discontinuo.
- Contratación indefinida de minusválidos.
- Conversión de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida.
- Conversión de contratos temporales en indefinidos si se acogen a medidas de fomento de empleo.

TEMPORALES

- Contrato en prácticas.
- Contrato para la formación .
- Contrato temporal de fomento de empleo (minusválidos).
- Contrato por obra o servicio.
- Contrato eventual por circunstancias de la producción (de duración superior a 4 semanas).
- Contrato de sustitución o interinidad.
- Contratación a tiempo parcial de duración determinada.
- Contrato de relevo.
- Contratación por anticipación de la edad de jubilación.

- **Contratación de minusválidos en centros especiales de empleo.**

- **Contrato de puesta a disposición.**

Es un contrato mercantil, no laboral, entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria.

OTROS CONTRATOS QUE NO FIGURAN EN ESTA GUÍA

- Auxiliar asociado y contratos de grupo (art. 10 ET).
- Contrato a domicilio (art. 13 ET).
- Contratos de españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero (art. 8 ET).



- Extranjeros en España (LO 4/00; LO 8/00; RD 864/01).
- Deportistas profesionales (RD 1066/85).
- Artistas en espectáculos públicos (RD 1435/85).
- Representantes de comercio (RD 1438/85).
- Estibadores portuarios (RD 2/86).

Y todos aquellos contratos que por convenio colectivo se determine su carácter escrito.

◀ Contrato indefinido

NORMA REGULADORA

Arts. 15 y 8 ET; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

La estabilidad en el empleo.

Formalización del contrato

No existe obligatoriedad de formalización por escrito, salvo que cualquiera de las partes, empresario o trabajador, así lo exija, incluso durante el transcurso de la relación laboral; y para los fijos discontinuos, los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, a tiempo parcial u otros que estipule la normativa correspondiente.

Cuando la relación laboral sea de duración superior a 4 semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Duración

Indefinida.

OBSERVACIONES

Las subvenciones y bonificaciones que podrán percibir las empresas que contraten a trabajadores por medio de esta relación laboral de carácter indefinido, estarán sujetas a lo que la normativa general vigente estipule en cada momento para este tipo de contratación (ver capítulo «Incentivos a la contratación» en esta guía).

Extinción del contrato por causas objetivas: en el caso de los contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones Públicas

o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales, consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores tal que se considere despido colectivo se deberá seguir el procedimiento previsto en la Ley.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Jornada

Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa y en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Período de prueba

Podrá concertarse un período de prueba sujeto a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En su defecto la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Salario

Debe ser coincidente con el recogido en convenio de empresa, y en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

Será la que la normativa general vigente estipule para este tipo de relación laboral de carácter indefinido.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/AE

TIEMPO COMPLETO

1 1 1 1

TIEMPO PARCIAL

2 2 2 2

D.O.M.A.		MF/AE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		GUBERNIO SOCIAL	
PAIS		MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

AFILIACIÓN	GRUPO	NIVEL	IMP. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
------------	-------	-------	-------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

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

DATOS DEL TRABAJADOR

D.O.M.A.		MF/AE	FECHA DE NACIMIENTO
IP 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 NIF./NIE. _____

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 trabajador prestará sus servicios como (3) _____, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda):
- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- Que es de _____ horas (4)



La distribución del tiempo de trabajo será de

Señalese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

TERCERA. En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (5):

SI NO

CUARTA. La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un periodo de prueba de (5)

QUINTA. El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo».

SEXTA. El trabajador percibirá una retribución total de euros brutos (7) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (8):

SEPTIMA. La duración de las vacaciones anuales será de (9)

OCTAVA. En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en especial el art.12, según la redacción dada por el R.D. 15/96, modificado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y en el Convenio Colectivo de

NOVENA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (10).

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

En de 23
El trabajador El representante El representante legal
de la Empresa del menor, si procede

- Mod. 01 - 1/14 (1)
- (1) Director, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) indicar profesión.
(4) Indicar el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo, así en caso de solicitar subvenciones establecidas en la O.M. 10/07/99 (BOE de 31 de julio).
(5) Señalar lo que concierde, y en caso afirmativo, adjunte el anexo a las horas complementarias.
(6) Salvo de lo contrario, en todo caso, lo dispuesto en el art. 16.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).
(7) Sueldo, comisiones o extras.
(8) Sueldo base, complementos salariales, plusos.
(9) Máximo 30 días naturales.
(10) PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos recogidos en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).


 MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

COMUNICACIÓN DE CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO

- | | |
|--|--------------------|
| <input type="checkbox"/> BONIFICADO | CÓDIGO DE CONTRATO |
| <input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO | 1 0 0 0 |
| <input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL | 2 0 0 0 |
| <input type="checkbox"/> NO BONIFICADO | 1 0 0 0 |
| <input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO | 1 0 0 0 |
| <input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL | 2 0 0 0 |

DATOS DE LA EMPRESA

C.F./N.I.F./N.I.E.		N.I.F./N.I.E.		EN CONCEPTO (2)	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA			DOMICILIO SOCIAL		
P.A.S.		MUNICIPIO		C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD-ECONÓMICA
-----------	-----------	-----------	-----------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

E.I.S.A.		N.I.F./N.I.E.		FECHA DE NACIMIENTO	
AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO			P.A.S. DOMICILIO		

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

COMUNICAN a los Servicios Públicos de Empleo de fecha _____ han acordado la CONVERSIÓN en indefinido de un (3) _____ que con

-
- Contrato temporal a tiempo completo
-
-
- Contrato temporal a tiempo parcial

Celebrado por las partes arriba mencionadas el día _____, y que fue registrado o comunicado al Servicio Público de Empleo de _____ en fecha _____, y con el número _____

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: La jornada de trabajo será de:

-
- A tiempo completo:**
- la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.
-
-
- A tiempo parcial:**
- la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día,
-
- a la semana,
-
- al mes,
-
- al año
-
- siendo esta jornada inferior a (4):
-
-
- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
-
-
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
-
-
- La jornada máxima legal.
-
- Que es de _____ horas (5)

 Señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (6): SI NO

◀ **Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad**

NORMA REGULADORA

RD 1451/1983; Ley 13/1982; Ley 13/1996; RD 4/1999; Ley 43/2006.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo. El trabajador deberá aportar un certificado de minusvalía.

Requisitos trabajadores

Desempleados inscritos en la oficina de empleo del SPE. Tener una discapacidad física o psíquica en grado no inferior al 33 por 100 de su capacidad, reconocida por el INSERSO.

Duración

Por tiempo indefinido y a jornada completa o parcial

OBSERVACIONES

Las empresas tienen que solicitar a los trabajadores en las Oficinas de Empleo, con descripción detallada de los puestos de trabajo a cubrir, características técnicas de los mismos, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. En empresas de nueva creación el porcentaje de minusválidos no podrá exceder del 51 por 100, salvo que la empresa conste de un solo trabajador, en cuyo caso sí podrá contratar un trabajador de estas características.



La empresa contratante se obliga a mantener la estabilidad en el empleo un mínimo de tres años; en caso de despido de algún trabajador con discapacidad la empresa está obligada a contratar a otra persona minusválida.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

A tiempo completo o parcial y según establezca el convenio colectivo.

Duración del contrato

Indefinido

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del ET (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Según determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

Indemnización

Estará sujeta a la normativa general vigente para los contratos de carácter indefinido.

SUBVENCIONES

- Subvención de 3.907 € por contratación indefinida a tiempo completo de trabajadores con discapacidad.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato (cantidades anuales):
 - *Personas con discapacidad:*
 - 4.500 € en general
 - 5.350 € mujeres
 - 5.700 € mayores de 45 años
 - *Personas con discapacidad severa:*
 - 5.100 € en general
 - 5.950 € mujeres
 - 6.300 € mayores de 45 años
- Deducción de 6.000 € de la cuota íntegra resultante del impuesto de sociedades por persona y año, por el incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad con contrato de trabajo indefinido y a jornada completa.
- Subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal.
- Subvenciones para la formación profesional de trabajadores con discapacidad.

(Para información más detallada ver el apartado «Fomento de la contratación de trabajadores con discapacidad».)



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AL AMPARO DEL REAL DECRETO 1451/1983, DE 11 DE MAYO (B.O.E. DE 4 DE JUNIO) Y DE LA LEY 43/2006 DE 29 DE DICIEMBRE (BOE 30 DE DICIEMBRE)

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO
 TIEMPO PARCIAL
 PLUS DISCONTINUO

1 3 0
2 3 0
3 3 0

DATOS DE LA EMPRESA

C.I.F./N.I.E.

D.UEA		N.I.E.	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS		MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

ACTIVIDAD	CÓDIGO	ACTIVIDAD-ECONÓMICA
-----------	--------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

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

DATOS DEL TRABAJADOR

D.UEA		N.I.E.	FECHA DE NACIMIENTO
AFILIACIÓN S.S.		NÚM. 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 el trabajador es persona con discapacidad, y que tiene reconocida la condición de tal, como se acredita mediante certificación expedida por (3) _____

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 trabajador contratado prestará sus servicios como (4) _____, incluido en el grupo profesional/categoría/nivel (5) _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____

SEGUNDA: En el caso de que el contrato se concierte para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo, el trabajo consistirá en (6) _____, cuya duración será de (7) _____ dentro de la actividad cíclica intermitente de (7) _____

La actividad será de (8) _____ La duración estimada de _____ Los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determine en el convenio colectivo de _____ La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de _____ horas semanales y su distribución horaria será _____

TERCERA: La jornada de trabajo será (9) _____

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con _____ días de descanso que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas, al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (10) _____

La de un trabajador a tiempo completo compatible.

La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

La jornada máxima legal

Que es de _____ Horas (10)

Existiendo pacto sobre la realización de horas complementarias que figura como anexo al presente contrato (11): Sí No

1001/001/001/001

http://www.boe.es



La distribución del tiempo de trabajo será _____

Señalese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral con fecha, _____ y se establece un período de prueba de (12) _____

QUINTA: El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (13) _____ que se distribuye en los siguientes conceptos salariales (14) _____

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (15) _____

SEPTIMA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO . En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contratos de Relevo»

OCTAVA: En el caso de contratos celebrados a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 3.907 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. (Ley 145/1963 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio) y a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 4.500 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.350 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

TRABAJADORES DISCAPACITADOS CON DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 5.100 euros/año
 b) Mayores de 45 años 6.300 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.950 euros/año
 b) Mayores de 45 años 6.300 euros/año

En el caso de contratos celebrados a tiempo parcial o fijos discontinuos, la empresa tendrá derecho a una subvención de _____ (16), si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 145/1963 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio) y a las mismas bonificaciones arriba contempladas según los porcentajes establecidos en el art. 2.7 de la Ley 43/2006.

NOVENA: La empresa se compromete a mantener la estabilidad en el empleo del trabajador, que contrata en los términos establecidos en el art. 10 del R.D. 145/1963, de 11 de mayo.

DECIMA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio):

SI NO

UNDÉCIMA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos de despido disciplinario previsto en el art. 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DUODÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, ambas partes se comprometen a la observación de la legislación vigente y en especial, del R.D. 145/1963, de 11 de mayo (BOE de 4 de junio), modificado por el R.D. 176/2004, de 30 de enero (BOE de 31 de enero) y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____

DECIMOTERCERA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (17).

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____
El trabajador _____ El representante legal de la Empresa _____ El representante legal del menor, si procede _____

- (1) Director, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor o persona o institución que tenga a su cargo.
(3) Indicar el organismo oficial que le emite la certificación.
(4) Indicar profesión.
(5) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel que corresponde, según el requisito de clasificación profesional vigente en la empresa.
(6) Indicar la actividad a desarrollar por el trabajador.
(7) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
(8) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el trabajador.
(9) Manquejar con una X lo que proceda.
(10) Manquejar con una X que en las situaciones correspondientes indique el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo.
(11) Manquejar con una X lo que proceda, y en caso afirmativo, adjuntar el anexo sobre horas complementarias.
(12) Responder o establecer en el artículo 14.1 del Texto Refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de mayo (BOE de 29 de mayo).
(13) Días, semanas, meses o anuales.
(14) Salario base y complementos salariales.
(15) Mínimo 30 días naturales.
(16) Indicar la cuantía de la subvención. Esta será una reducción sobre la cantidad de 3.907 euros, proporcional a la jornada pactada.
(17) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTE DE ENCLAVES LABORALES

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



CÓDIGO DE CONTRATO

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

DATOS DE LA EMPRESA

C/I/A/N/E

D.O.M.A.		N.I.F./N.E.	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
P.A.S.	MUNICIPIO	C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

ACTIVIDAD	DEL PERÍODO	NUMERO	DEL CONTRATO	ACTIVIDAD-ECONÓMICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

D.O.M.A.		N.I.F./N.E.	FECHA DE NACIMIENTO
AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	P.A.S. DOMICILIO		

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

DECLARAN

Que el trabajador del enclave es discapacitado, como se acredita en la certificación expedida por (3) _____, indicando el grado de minusvalía reconocida _____ y que presenta especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo y está incluido en el apartado (3)

- a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 33%.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 65%.
- c) Las mujeres con discapacidad con un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 33%.

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

CLÁUSULAS

PRIMERA: El trabajador contratado prestará sus servicios como (4) _____, incluido en el grupo profesional/categoría/annual (5) _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____

SEGUNDA: En el caso de que el contrato se celebra para realizar trabajos periódicos de carácter fijo discontinuo, el trabajo consistirá en (6) _____ dentro de la actividad cíclica intermitente de (7) _____ cuya duración será de (7) _____. La duración estimada de la actividad será de (8) _____. Los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determina en el convenio colectivo de _____. La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de _____ horas semanales y su distribución horaria será _____.

TERCERA. La jornada de trabajo será (2):

 A tiempo completo. La jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con _____ los descansos que establezca la ley.

 A tiempo parcial. La jornada de trabajo ordinario será de _____ horas _____ en día, _____ a la semana, _____ al mes, _____ al año, siendo esta jornada inferior a (10):

- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.

Cuales de _____ horas (10).

 Existiendo pacto sobre la realización de horas complementarias que figure como anexo al presente contrato (11) sí NO

La distribución del tiempo de trabajo será _____

Señalase, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato correspondiente no, a la realización de trabajos flexi discontinuos y periódicos que sea aplicable en fechas, zonas, turnos del volumen normal de actividad de la empresa.

 sí NO

CUARTA. La duración del presente contrato será indefinida, incluyéndose la relación laboral con fecha, _____ y se establece un periodo de prueba de (12) _____

QUINTA. El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (13) _____ que se distribuirá en los siguientes conceptos salariales (14):

SEXTA. La duración de los vacaciones anuales será de (15) _____

 SEPTIMA. El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo sí NO . En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de Relevo».

OCTAVA. En el caso de contratos celebrados con los trabajadores incluidos en los apartados 4) y 5), celebrados a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 7.504 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero).

En el caso de contratos celebrados con los trabajadores incluidos en el apartado 4) y 5), a tiempo parcial, la empresa tendrá derecho a una subvención de _____ (16), si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero).

En el caso de contratos celebrados con los trabajadores incluidos en el apartado 4) a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 3.307 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero).

En el caso de contratos celebrados con los trabajadores incluidos en el apartado 4), a tiempo parcial, la empresa tendrá derecho a una subvención de _____ (17). En todo caso, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero).

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la bonificación anual de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato será la siguiente:

TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN DISCAPACIDAD SEVERA
HOMBRES
 a) Menores de 45 años 4.500 euros/año

 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

MUJERES
 a) Menores de 45 años 5.200 euros/año

 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

TRABAJADORES DISCAPACITADOS CON DISCAPACIDAD SEVERA
HOMBRES
 a) Menores de 45 años 5.100 euros/año

 b) Mayores de 45 años 5.300 euros/año

MUJERES
 a) Menores de 45 años 5.300 euros/año

 b) Mayores de 45 años 5.300 euros/año

Si el contrato se celebra a tiempo parcial la bonificación anual de la cuota empresarial a la Seguridad Social será según las porcentajes establecidos en el art. 3.7 de la Ley 43/2009

NOVENA. La empresa se compromete a mantener la estabilidad en el empleo del trabajador, que contrató en las fechas establecidas en el art. 10 del R.D. 1461/1985, de 11 de mayo.

DÉCIMA. A presente contrato se será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2011, de 9 de julio (BOE de 13 de julio).

 sí NO

UNDÉCIMA. En el supuesto de haber respondido afirmativamente a anterior cuestión, cuando el contrato se otorga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 105.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción antes efectiva de cualquier procedimiento previsto en el art. 10 del mismo texto legal, será de 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DUCÉSIMA. En lo no previsto en este contrato, ambas partes se comprometen a la derogación de la legislación vigente y en especial, el R.D. 290/2004 de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero), R.D. 1461/1985 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio), modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero (BOE de 31 de enero), y Acuerdo-contrato de la Disposición Adicional quinta de la Ley 43/2009, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre) y en el R.D. 43/2009 de 28 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

DECIMOTERCERA. El contrato de presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a la contratación (18).

CLAUSULAS ADICIONALES

1ª para que conste, se señala este contrato por (ubicar aquí lugar y fecha a continuación indicadas, firmando las partes interesadas).

En _____ a _____ de _____ de 20____

El trabajador

El representante de la Empresa

El representante legal del menor, si procede

Véase ANEXO 1 (19)

- (1) Director, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Indicar el organismo oficial que le emitió la certificación.
- (4) Indicar la profesión.
- (5) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel que corresponde, según el esquema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (6) Indicar la actividad a desempeñar por el trabajador.
- (7) Indicar la actividad que discontinúa o de temporada de la empresa y su duración.
- (8) Indicar la duración de la actividad a desempeñar por el trabajador.
- (9) Marcar con una X si es que procede.
- (10) Marcar con una X en los casos que procedan. Indicar el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo.
- (11) Firmado si así procede, y en caso afirmativo, adjuntar el anexo sobre horas complementarias.
- (12) Responder lo establecido en el artículo 16.1 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1985, de 20 de mayo (BOE de 26 de mayo) sólo se podrá conceder periodo de prueba, cuando el trabajador vaya a realizar funciones complementarias distintas de las que establece en el anuncio.
- (13) Cuotas, extrasalariales, mensuales o anuales.
- (14) Sueldo base y complementos salariales.
- (15) Mínimo 30 días naturales.
- (16) Indicar la cuantía de la subvención. Esta será una reducción sobre la cantidad de 7.504 euros, proporcional a la jornada pactada.
- (17) Indicar la cuantía de la subvención. Esta será una reducción sobre la cantidad de 3.307 euros, proporcional a la jornada pactada.
- (18) PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 16 de diciembre).

◀ Contrato para el fomento de la contratación indefinida

NORMA REGULADORA

Ley 12/2001; Ley 43/2006.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y trabajadores sujetos a contratos temporales.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Posibles beneficiarios del contrato

- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
 - Jóvenes de 16 a 30 años de edad, ambos inclusive.
 - Parados inscritos al menos 6 meses ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Mayores de 45 años.
 - Minusválidos.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Duración

Indefinida.

OBSERVACIONES

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo.

La limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de estos contratos haya sido acordada por los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del art. 51 del ET.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Jornada

A tiempo completo o parcial.

Duración

Indefinida

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del ET (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

El que determine el convenio colectivo o contrato individual respetando el tope legal.

Indemnización

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones derivados se regirán por lo dispuesto en la ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, excepto lo siguiente: cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO**UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO BONIFICADO
 NO BONIFICADOCÓDIGO CONTRATO
1 5 9
1 0 9**DATOS DE LA EMPRESA**

C.I.F./N.I.E.

D.O.M.	Nº N.I.E.	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DIRECCIÓN SOCIAL
P.A.S. MUNICIPIO		C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

GRUPO	CÓDIGO	ACTIVIDAD ECONÓMICA
-------	--------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

D.O.M.	Nº N.I.E.	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	Nº N.I.F. FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	P.A.S. 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 las condiciones necesarias para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El trabajador prestará sus servicios como (3) _____, incluido en el grupo profesional, categoría o nivel profesional de _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será a tiempo completo y de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos establecidos legal o convencionalmente.

TERCERA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral con fecha _____ y se establece un período de prueba de (4) _____.

CUARTA: El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (5) _____ que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (6) _____.

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (7) _____.

SEXTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SÍ NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo»



SEPTIMA: Si se reúnen los requisitos y condiciones establecidos en la Ley 43/2005 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), la empresa, así como los trabajadores autónomos (3), se beneficiarán en los cuatro empresariales a la Seguridad Social en las siguientes cuantías mensuales, según los colectivos que se enumeran (5):

- a) Mujeres desempleadas: 70,83 euros/mes (850 euros/año), durante 4 años.
- b) Mujeres desempleadas, contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- c) Mujeres desempleadas, contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante 4 años.
- d) Jóvenes desempleados, entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 66,57 euros/mes (800 euros/año), durante 4 años.
- e) Mayores de 45 años desempleados: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- f) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante al menos seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año), durante 4 años.

OCTAVA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio:

SI NO

En caso afirmativo y, si el empleador reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el Trabajador (6):

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. Mayores de 45 años de edad
- Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino
- Parados que hayan, al menos, 6 meses inscritos como demandante de empleo
- Personas con discapacidad

NOVENA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previsto en el art. 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y en particular, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, de 29 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y en la Ley 43/2005 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____

UNDÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (10).

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ de _____ de 20____

Esta Trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

Red (R-0204/04)

- (1) Dirección General, etc.
- (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que vele por el menor.
- (3) Indicar la profesión.
- (4) Plazo de inscripción en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).
- (5) Cuotas, bonificaciones, mensualidades.
- (6) Salario base, complementos salariales, plusas.
- (7) Máximo 30 días naturales.
- (8) Igualmente podrán beneficiarse las empresas o sociedades laborales que incorporen desempleados como socios trabajadores o de trabajo y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- (9) Póngase una X en el cuadro que corresponda.
- (10) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección prevista de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 16 de diciembre).

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL**UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO**DATOS DE LA EMPRESA**

C/I/N/A/P/A/E

 BONIFICADO NO-BONIFICADO

código de contrato

2 1 9

2 1 9

E.I.B.A.		N.I./N.E.		EN CONCEPTO (Y)	
NOMBRE Y RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA			DOMICILIO SOCIAL		
P.A.S.		MUNICIPIO		C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

CÓDIGO		CÓDIGO		ACTIVIDAD-ECONOMÍA	
--------	--	--------	--	--------------------	--

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.		MUNICIPIO	
--------	--	-----------	--

DATOS DEL TRABAJADOR

E.I.B.A.		N.I./N.E.		FECHA DE NACIMIENTO	
N.º AFILIACIÓN S.S.		N.º DEL FORMARIO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		P.A.S. DOMICILIO			

Con la existencia legal, en su caso, de O./Ota. _____
con N.º I. F.N.E. _____ en calidad de (2) _____

DECLARAN

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

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador prestará sus servicios como (2) _____, incluido en el grupo profesional, categoría o nivel profesional de _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____.

SEGUNDA. La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral con fecha _____ y se establece un período de prueba de (3) _____.

TERCERA. la jornada ordinaria de trabajo será de (marque con una X lo que corresponda): _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo la jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda):

- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal.

Que es de _____ Horas (5)

La distribución del tiempo de trabajo será de _____.

Señales, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se realicen en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

104 01 704 1 01

<http://www.itesa.es>

CUARTA Señale si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (8): SI NO

QUINTA: El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (7) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (8):

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (9) _____

SEPTIMA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo SI NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo»

OCTAVA: Si se reúnen los requisitos y condiciones establecidos en la Ley 45/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), la empresa, así como los trabajadores autónomos (10) se beneficiarán en los costes empresariales a la Seguridad Social en las siguientes cuantías mensuales, según los colectivos que se enumeran: (11)

- a) Mujeres desempleadas: 78,80 euros/mes (850 euros/año), durante 4 años.
- b) Mujeres desempleadas, contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- c) Mujeres desempleadas, contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante 4 años.
- d) Jóvenes desempleados, entre 16 y 30 años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 4 años.
- e) Mayores de 45 años desempleados: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- f) Trabajadores inscritos como desempleados inintermitentemente en la oficina de empleo durante al menos seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año), durante 4 años.

NOVENA: Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a) Si 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) Si 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) Si 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) Si 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

DÉCIMA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio SI NO

En caso afirmativo y, si el empleado reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el Trabajador (11):

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. Mayores de 45 años de edad.
- Mujeres desempleadas cuando se contrata para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Parados que llevan, al menos, 6 meses inscritos como demandante de empleo.
- Personas con discapacidad

UNDÉCIMA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previsto en el art. 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses, los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DUODÉCIMA: En la no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente, a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, de 29 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y por la Ley 45/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) y en el Convenio Colectivo de _____ de _____

DÉCIMOTERCERA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____

El trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

Mod. PSE 1064 (0)

- (7) Incluye: Garantía, etc.
- (8) Pagar, cuando haya o pretenda o pretenda que le tenga o su cargo.
- (9) Indicar la profesión.
- (10) Indicar de regularmente en todo caso lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).
- (11) Señale lo que proceda, y en caso afirmativo, adjunte el anexo a las horas complementarias.
- (12) Carné, acreditación, mensualidad o grupo.
- (13) Salvo bases complementarias estatutarias, pluses.
- (14) Mínimo 30 días naturales.
- (15) Aquellos centros, su filiales las cooperativas o sociedades laborales que incorporen desempleados como socios-trabajadores o de trabajo y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- (16) Pagar una F en la cuantía que corresponda.
- (17) El/los Centro/s del SAE/SI. Los datos consignados en el presente modelo también suplen la información derivada de la Ley Orgánica 15/1995, de 10 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ Contrato fijo discontinuo

NORMA REGULADORA

Ley 12/2001; art. 15 del ET.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa (art. 15.8 ET).

Formalización del contrato

Siempre por escrito, comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos del trabajador

Ninguno.

Duración

Por tiempo indefinido.

Jornada

A tiempo completo en los períodos de actividad. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de jornada a tiempo parcial.

OBSERVACIONES

Los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de

incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada y período de actividad

En los contratos deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Duración del contrato

Por tiempo indefinido.

Salario

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

**CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS FIJOS DISCONTÍNUOS**

DATOS DE LA EMPRESA		<input type="checkbox"/> BONIFICADO	CÓDIGO CONTRATO
CIF/AFIN/E		<input type="checkbox"/> NO BONIFICADO	3 4 9
EJEMPLO			2 9 9
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
MUNICIPIO		C. POSTAL	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
ACTIVIDAD/ECONOMÍA			
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
MUNICIPIO			
DATOS DE TRABAJADOR			
C. D.N.I.		FECHA DE NACIMIENTO	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAS 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 consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador contratado prestará sus servicios como (1) _____ incluido en el grupo profesional categorial/nivel (4) _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____

El presente contrato se concierta para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en (5) _____ dentro de la actividad o ciclo intermitente de (6) _____ cuya duración será de (8) _____

SEGUNDA. La duración estimada de la actividad será de (7) _____ Los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de _____ La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de _____ horas (9) _____ y su distribución horaria será _____

TERCERA. Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo: SI NO

En caso de respuesta afirmativa, explique si existe o no pacto de horas complementarias, y en su caso adjunte el anexo: SI NO

CUARTA. La jornada de trabajo será de _____ horas al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponde):

- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal. Que es de _____ Horas (9).
La distribución del tiempo de trabajo será de _____



QUINTA. El presente contrato se celebra por tiempo INDEFINIDO, iniciándose la relación laboral con fecha _____ estableciéndose un período de prueba de (10) _____.

SEXTA. El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (11) _____ que se distribuye en los siguientes conceptos salariales (12) _____.

SÉPTIMA. La duración de las vacaciones anuales será de (13) _____.

OCTAVA. El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo : SÍ NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de Relevo».

NOVENA. Si se reúnen los requisitos y condiciones establecidos en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), la empresa, así como los trabajadores autónomos (14) se beneficiarán en las cuotas empresariales a la Seguridad Social en las siguientes cuantías mensuales, según los colectivos que se enumeran (15):

- a) Mujeres desempleadas: 75,83 euros/mes (850 euros/año), durante 4 años.
- b) Mujeres desempleadas, contratadas en los 24 meses siguientes al parto, adopción o acogimiento: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- c) Mujeres desempleadas, contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante 4 años.
- d) Jóvenes desempleados, entre 16 y 26 años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 4 años.
- e) Mayores de 45 años desempleados: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- f) Trabajadores inscritos como desempleados inactivamente en la oficina de empleo durante al menos seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año), durante 4 años.

DÉCIMA. Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a) 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

UNDÉCIMA. Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio: SÍ NO

En caso afirmativo y si el empleador reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el Trabajador (16):

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años Mayores de 45 años de edad.
- Mujeres desempleadas cuando se combaten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Personas con discapacidad.
- Parados que llevan, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.

DUODÉCIMA. En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la entidad sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 33.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del depósito disciplinario previsto en el art.56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DÉCIMOTERCERA. El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulta de aplicación, particularmente, por el art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____.

DÉCIMOCUARTA. El contenido del presente contrato se comunicará a la Oficina de Empleo de _____, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (17):

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____

El trabajador El representante de la Empresa representante legal del menor, si procede

- (1) Director, Gerente, etc.
- (2) Pádelo, médico, labor y persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Indicar la 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) Indicar la actividad a desempeñar por el trabajador.
- (6) Indicar la duración de la actividad a desempeñar por el trabajador.
- (7) Indicar la duración de la actividad a desempeñar por el trabajador.
- (8) Datos: semanales, mensuales o anuales. Detallar Convenio.
- (9) Indicar el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo, salvo en caso de admitir subvenciones establecidas en la O.M. de 19-07-04 (BOE de 01 de julio).
- (10) Resaltándose establecido en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 25 de marzo).
- (11) Datos: semanales, mensuales o anuales.
- (12) Sistema base y complementos salariales.
- (13) Mínimo 30 días naturales.
- (14) Cuantías podrán beneficiarse las comunidades o sociedades laborales que incorporen desempleados como socios trabajadores o de trabajo y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- (15) Puntaje una 6 en la escala que corresponde.
- (16) REGULACIÓN DE LA FIVE. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

CUARTA: La jornada de trabajo será de _____ horas al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda):

- La de un trabajador a tiempo completo comparable
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal.
 Que es de _____ horas (8).

La distribución del tiempo de trabajo será de _____

QUINTA: El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (9) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (10): _____

SEXTA: Las vacaciones anuales serán de (11) _____

SÉPTIMA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO
 En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo».

OCTAVA: Las conversiones en indefinidos para fijos discontinuos, de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante cuatro años, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

En el caso de que la trabajadora con contrato temporal, se reincorpore al trabajo tras el periodo de suspensión del contrato por maternidad o por excedido por cuidado de hijo y dicho contrato se transforme en indefinido para fijos discontinuos en el momento de la reincorporación, se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1200 euros/año), durante cuatro años (12)

SI NO

En el caso que los contratos sean a tiempo parcial la bonificación se aplicará en los términos del art. 2.7 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre)

NOVENA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera del R.D. Ley 12/2001, de 9 de julio (13)

SI NO

DÉCIMA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art. 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

UNDÉCIMA: El presente contrato se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente, por el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, por el art. primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____

DUODÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (14).

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____
 El trabajador _____ El representante de la Empresa _____ El representante legal del menor, si procede _____

BOE 14 de febrero de 2007

- (1) Director General, etc.
 (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que entienda a su cargo.
 (3) Indique la modalidad de contrato temporal que se transforma y señale qué tipo de acuerdo con el prestatario tiene si quiere transformarlo con derecho a bonificación los contratos temporales, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración. En la transformación de contratos en prácticas o de relevo en indefinidos, la jornada del nuevo contrato será como mínimo igual a la del contrato que se transforma.
 (4) Indique la actividad a desarrollar por el trabajador.
 (5) Indique la actividad a desarrollar o de temporalidad de la empresa y su duración.
 (6) Indique la duración de la actividad a desarrollar por el trabajador.
 (7) Días, semanas, meses o años.
 (8) Indique el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo, sólo en caso de solicitar subvenciones establecidas en la D/LR de 15-07-89 (BOE de 21 de julio).
 (9) Días, semanas o meses.
 (10) Salario base y complementos salariales.
 (11) Mínimo 30 días naturales.
 (12) Marque con una X la opción correspondiente.
 (13) El contrato que se transforma de duración determinada, temporal o formativo, debe haberse celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
 (14) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ Contrato en prácticas

NORMA REGULADORA

RD 2317/93; art. 11 ET; Ley 63/97; RD 488/98; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

Poseer la titulación de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El contrato sólo podrá celebrarse dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o convalidación de los mismos. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos, el plazo será de 6 años. El plazo se interrumpirá cuando, durante el mismo, el trabajador cumpla el servicio militar o prestación social sustitutoria.

Duración

Mínimo seis meses, máximo dos años.

Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Prórroga

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima establecida, en ausencia de regulación en convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrán pactar hasta dos prórrogas de seis meses de duración como mínimo, sin poder superar la duración total del contrato de dos años.

Los contratos en prácticas se considerarán tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera denuncia expresa.

Denuncia de los contratos

Cuando los contratos tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del plazo por parte del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días que se haya incumplido el plazo.

OBSERVACIONES

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Si un trabajador ya hubiera estado contratado bajo esta modalidad y por la misma titulación en otra empresa, la duración máxima del contrato será el tiempo que reste para agotar el plazo de dos años (a tal efecto se podrá recabar certificación del SPE que expedirá en 10 días o en su defecto el empresario quedará exonerado de la responsabilidad).

A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

El empresario está obligado a comunicar a la oficina de empleo la terminación de este contrato.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

En la negociación colectiva se podrá establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Titulación

Se tiene que ajustar el trabajo a realizar y la categoría profesional a desempeñar con la titulación que se acredita, exigiéndose una adecuación directa o inmediata a los contenidos profesionales que se derivan de la titulación obtenida.

Jornada

A tiempo completo o parcial. Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa, y en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Duración del contrato

Período de prueba

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose el tiempo de las prácticas a efecto de la antigüedad en la empresa.

Salario

La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o



equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de los contratos a tiempo parcial el salario mínimo interprofesional se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Indemnización

Este tipo de contrato al finalizar no da derecho a indemnización (salvo acuerdo o pacto individual más beneficioso).



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 4 2 0

TIEMPO PARCIAL 1 2 0

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/AE

E.S.A.		MF/AE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
P.A.S.	MUNICIPIO	C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

GRUPO	CLAS. PROF.	GRUPO	ACTIVIDAD ECONÓMICA
-------	-------------	-------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

E.S.A.		MF/AE	FECHA DE NACIMIENTO
MF/AE	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	P.A.S. DOMICILIO		

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

DECLARAN

- (a) Que el trabajador está en posesión del título de (3) _____, o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha _____ los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- (b) Que no han transcurrido cuatro años, o seis en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios.
- (c) Que el trabajador tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por _____ (5).
- (d) Que el trabajador no ha estado contratado en prácticas en esta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- Señalese con una X, si el contrato se realiza con personal investigador en formación contemplado en el Real Decreto 53/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

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 trabajador prestará sus servicios como (6) _____ en prácticas, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional (7) _____ de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____

SEGUNDA. La jornada de trabajo será (2):

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (3).
- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- La distribución del tiempo de trabajo será de _____

TERCERA. La duración del presente contrato será de (10) _____ y se extenderá desde _____ hasta _____. La suspensión del contrato por las causas previstas en el artículo 45 y 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (8) NO (11) comportará la ampliación de la duración del contrato. Se establece un período de prueba de (12) _____.

CUARTA. El trabajador percibirá una retribución total de (13) _____ euros brutos que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (14): _____.

QUINTA. La duración de las vacaciones anuales será de (15) _____.

SEXTA. Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación se bonificará el 30 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año, según se establece en el R.D. 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero).

SEPTIMA. A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al trabajador en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

OCTAVA. El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

NOVENA. En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), y modificado por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) y por el Real Decreto 468/1998, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril) y por la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre) y el R.D. 63/2006 de 27 de enero (BOE de 3 de febrero). Asimismo la será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____.

DÉCIMA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (16).

UNDÉCIMA. El empresario comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____

El trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

MAY 05 15:16 (1)

- (1) Director General, etc.
- (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de formación profesional específica, así como los datos oficialmente reconocidos como equivalentes que habilitan para el ejercicio profesional.
- (4) El trabajador deberá entregar al empresario fotocopia compulsada del DNI, certificación de su actividad o certificación acreditativa de la terminación de los estudios.
- (5) Se cumplimentará sólo en el caso de que el trabajador tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.
- (6) Indicar profesión.
- (7) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponde, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (8) Marcar con una X la que corresponde.
- (9) Señalar la duración que corresponde.
- (10) No inferior a seis meses ni superior a dos años.
- (11) Máximo 60 días prorrogados.
- (12) Se establecerá período de prueba, no podrá ser superior a un mes para los trabajos de grado medio ni dos meses para los trabajos de grado superior, salvo lo dispuesto en el Convenio Colectivo.
- (13) Datos, separados e íntegros, no inferior en la estimación al convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, ni, en su defecto, al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijo en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo equivalente puesto de trabajo. En ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- (14) Salario base y complementos salariales.
- (15) Máximo 30 días naturales.
- (16) RECTIFICACIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Orgánica 15/1999, de 10 de diciembre.

◀ Contrato para la formación

NORMA REGULADORA

RD 2317/93; art. 11 ET; RD 488/98; Ley 12/2001; ley 43/2006.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se entenderá por nivel de cualificación cuya adquisición pueda ser objeto de este contrato, un nivel susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos Trabajadores

Carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas para ese puesto u oficio.

Mayores de dieciséis años y menores de veintiuno.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de Talleres de Empleo o se trate de personas con discapacidad.

Duración

Mínimo seis meses, máximo dos años, salvo que por convenio colectivo sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del oficio

o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses, ni la máxima superior a tres años (cuatro años cuando se concierte con una persona minusválida).

Prórroga

Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima establecida, en ausencia de regulación en convenio colectivo de ámbito sectorial, se podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato los dos años.

Las prórrogas deberán celebrarse por escrito y registrarse en la correspondiente oficina de empleo.

Los contratos para la formación se considerarán tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera denuncia expresa.

Denuncia de los contratos

Cuando los contratos tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del plazo por parte del empresario dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días que se haya incumplido el plazo.

Formación teórica

La formación teórica será de carácter profesional y se vinculará, en su caso, a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

En caso de no estar regulado el certificado de profesionalidad correspondiente, la formación teórica deberá ajustarse a los contenidos establecidos por el SPE para la ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio. En ningún caso

puede ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo en su caso el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

La formación se realizará siempre fuera del puesto de trabajo y podrá impartirse:

- En la empresa, siempre que cuente con aulas o espacios y medios adecuados para este fin.
- En los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales, o por ambas de forma mancomunada.
- En los centros públicos de formación o centros privados acreditados por las administraciones laborales o educativas, incluidos los que imparten enseñanza a distancia para el caso de que en la localidad donde radique el centro de trabajo no exista alguno de los centros anteriores o no impartan cursos adecuados al objeto del contrato o no se proporcionen en horario compatible, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo por el tiempo que el trabajador deba dedicar a la formación teórica, aunque la misma no sea de carácter presencial.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificado de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario (indefinido) cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

La formación debe estar tutelada por una persona con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor tendrá a su cargo como máximo a tres trabajadores salvo que se determine un número distinto en convenio colectivo.

Una vez finalizado el contrato para la formación el empresario entregará al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida –para ello deberá mantener una

adecuada coordinación con los centros que imparten la formación teórica-, pudiendo éste solicitar a la administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

El trabajador contratado para la formación está obligado a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

Las faltas de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas teóricas serán calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

Protección social

La protección social del trabajador contratado para la formación comprende como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria por enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. También se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

Tendrán derecho a la prestación económica de la S.S. por incapacidad temporal los trabajadores que estén incluidos en el Régimen General y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, y los que siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en los Regímenes Especiales de la S.S. Agrario y de Trabajadores del Mar.

OBSERVACIONES

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa (a tal efecto el empresario podrá recabar certificación del SPE, que expedirá en el plazo de 10 días o en su defecto el empresario quedará exonerado de responsabilidad).

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Mediante convenio colectivo sectorial se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar así como los puestos de trabajo objeto del contrato. Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función

del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si por convenio colectivo no se determina el número máximo de contratos para la formación que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, el número máximo de contratos no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

hasta 5 trabajadores:	1 contratado
de 6 a 10 trabajadores:	2 contratados
de 11 a 25 trabajadores:	3 contratados
de 26 a 40 trabajadores:	4 contratados
de 41 a 50 trabajadores:	5 contratados
de 51 a 100 trabajadores:	8 contratados
de 101 a 250 trabajadores:	10 contratados o el 8% de la plantilla
de 251 a 500 trabajadores:	20 contratados o el 6% de la plantilla
más de 500 trabajadores:	30 contratados o el 4% de la plantilla

Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

Estos topes no son aplicables:

- En escuelas taller y casas de oficios.
- En empresas que dispongan de escuelas de formación.
- En los programas de garantía social organizados por las administraciones educativas a los contratos suscritos por trabajadores minusválidos.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando:

- No se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal.
- No se dé de alta en la Seguridad Social al trabajador, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la naturaleza de las actividades o servicios se deduzca la duración temporal de los mismos.
- Se celebren en fraude de Ley.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Edad del trabajador

Jornada

A tiempo completo. Los tiempos dedicados a la formación teórica podrán alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse según se establezca en convenio colectivo.

Duración del contrato

Período de prueba

La legislación no establece nada sobre el particular, lo cual implica que su régimen jurídico no ofrece ninguna especialidad respecto del común establecido: no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, pudiéndose fijar por convenio colectivo un período de prueba inferior.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba computándose su duración a efecto de antigüedad en la empresa.

Salario

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Oficio o nivel ocupacional

Se debe indicar en el contrato el nivel ocupacional y el oficio o puesto de trabajo para el que se concierta el contrato.



Formación

Debe constar el tiempo dedicado a la formación teórica, su calendario y el lugar de impartición de la misma

Nombre y calificación profesional del tutor**Número de trabajadores contratados para la formación en el centro de trabajo**

Los cambios que se produzcan deberán formalizarse por escrito

**CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN****DATOS DE LA EMPRESA**CÓDIGO DE CONTRATO **4 3 1**

C/I/N/F/N/E

D.º/º/º/º/º/º		Nº/AE		EN CONCEPTO (1)	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA			DOMICILIO SOCIAL		
PAIS		MUNICIPIO		C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

N.º CUENTA		CÓD. PROV.		NÚMERO		CÓD. CONTR.		ACTIVIDAD ECONOMICA	
------------	--	------------	--	--------	--	-------------	--	---------------------	--

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

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

DATOS DEL TRABAJADOR

D.º/º/º/º/º/º		Nº/AE		FECHA DE NACIMIENTO	
N.º 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

PRIMERA. Que los datos del CENTRO DE FORMACIÓN son:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		C/I/N/F/N/E	
LOCALIDAD		IDENTIFICADOR CENTROS (2)	
CÓD. PROV.		NÚMERO	
MODALIDAD DOCENTE (3)		P. D.	

SEGUNDA. Que el trabajador no tiene la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo objeto del presente contrato.

TERCERA. Que el trabajador SI NO ha finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria.

CUARTA. Que el trabajador es:

- Mayor de 16 y menor de 21
- Desempleado mayor de 21 años y pertenece a alguno de los siguientes colectivos:
- Desempleado de hasta 24 años inclusive, que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
 - Desempleado en límite de edad que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

QUINTA. Que el trabajador no ha estado vinculado a esta o distinta empresa con otro contrato para la formación o de aprendizaje que haya agotado su duración máxima.

SEXTA. Que el número de contratos para la formación del centro de trabajo es de _____, incluida la nueva contratación, de los cuales _____ contratos corresponden a trabajadores con discapacidad.

SEPTIMA. Que el contrato se celebra a jornada completa. Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: Que el contrato tiene por objeto la formación (1) _____, incluida en el grupo profesional/ nivel profesional (7) _____, de acuerdo con el sistema de calificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____ siendo el tutor encargado de la formación D./Dña. (8) _____ cuya cualificación profesional es (9) _____.

SEGUNDA: La jornada será de _____ horas. El total de horas de formación teórica durante la duración del contrato será de _____ horas, que representan un (10) _____ por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de _____. El tiempo de trabajo efectivo se presentará en (11) _____. La formación teórica se impartirá de acuerdo al siguiente calendario (12) _____.

TERCERA: La duración del presente contrato será de (13) _____ y se extenderá desde _____ hasta _____. La suspensión del contrato por las causas previstas en el artículo 45 y en el 46 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (14) NO SI (14) comportará la ampliación de su duración. Se establece un periodo de prueba de (15) _____. En caso de que el Convenio Colectivo permita una duración mayor a la establecida por ley, señalelo con una X: .

CUARTA: El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios una retribución de (16) _____ euros brutos (17) _____.

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (18) _____.

SEXTA: La empresa se obliga a proporcionar trabajo efectivo adecuado a la formación y conceder los permisos para asistir a la formación teórica. El trabajador se compromete a prestar el trabajo efectivo y a recibir la formación.

SEPTIMA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

OCTAVA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/a la trabajadora/trabajador en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), en la Ley 60/1997, de 26 de Diciembre (BOE de 30 de Diciembre) modificado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), Real Decreto 488/1998, de 27 de mayo (BOE de 9 de abril), Orden de 14 de julio de 1998, Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (19).

UNDÉCIMA: El empresario comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

En _____ de _____ de 20____
 El trabajador _____ a _____
 El representante de la Empresa _____ El representante legal del menor, si procede _____

- (1) Director, Gerente, etc.
 (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que lo tenga a su cargo.
 (3) El nº de acreditación que tiene el Centro Colaborador del INEM para impartir la formación teórica en contratos para la formación.
 (4) Marcar con una X a lo que corresponde: SI para la formación teórica presencial, O para la formación a distancia.
 (5) Se adjunta la certificación que acredita al trabajador la condición de persona con discapacidad, expedida por el Órgano Oficial correspondiente.
 (6) Indicar el título o puesto de trabajo objeto de la formación.
 (7) Señalar el grupo profesional y/o categoría o nivel profesional que corresponde, según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.
 (8) Nombre y apellidos del tutor.
 (9) Señalar el nivel profesional del tutor, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
 (10) Mínimo 10% de la jornada prevista en el convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal. En cualquier caso el mínimo bonificado por formación teórica será el 10% de dicha jornada.
 (11) Cuando se trate de personas con discapacidad que cursen la formación teórica en centros educativos, todo o parcialmente la realización de procedimientos de acreditación de aprendizaje personal y social en un centro asociado de rehabilitación sociolaboral, según lo establecido en la Disposición adicional decima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 12 de diciembre).
 (12) Indicar los días de trabajo efectivo o el horario.
 (13) Indicar el tiempo diario, semanal o mensual dedicado a la formación y el horario.
 (14) Mínimo seis meses, máximo dos años, salvo lo previsto en convenio colectivo de ámbito sectorial, con el límite máximo de tres años.
 (15) Terceros a que no procede.
 (16) De establecerse periodo de prueba se estará a lo dispuesto en convenio colectivo, en ningún caso podrá exceder de dos meses.
 (17) Lo fijado en convenio colectivo, siempre en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
 (18) Semanales, mensuales o anuales.
 (19) Mínimo 30 días naturales.
 (20) INSTITUCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Orgánica 10/1996, de 10 de diciembre (BOE de 10 de diciembre).

◀ Contrato por obra o servicio determinado

NORMA REGULADORA

Arts. 15 y 49.3 del ET; RD 2546/1994; Ley 63/1997; RD 2720/1998; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

Ninguno

Duración

El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Aunque se trata de contratos en general de duración incierta, se puede fijar un plazo de duración a título orientativo o indicativo.

OBSERVACIONES

En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa si el contrato es de obra o servicio, con una completa identificación de la obra o servicio para la que se le contrató.

Por convenio colectivo se pueden identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio.

Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido salvo prueba en contrario.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Jornada

Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa, y en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Duración del contrato

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del ET (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Debe coincidir con el recogido en el convenio de empresa, y en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar



8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo estará obligada a notificar a la otra la terminación de dicho contrato con una antelación de 15 días.

Identificación de la obra o servicio objeto del contrato

Nota:

Ver límites al encadenamiento de contratos en el apartado «Contrato de trabajo».



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CÓDIGO DE CONTRATO		CÓDIGO DE CONTRATO	
<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		
<input type="checkbox"/> Ocio o servicio Determinado	<input type="checkbox"/> Ocio o servicio Determinado	4 3 1 1	4 3 1 1
<input type="checkbox"/> Eventual por circunstancias de la producción	<input type="checkbox"/> Eventual por circunstancias de la producción	4 3 2 2	5 3 2 2
<input type="checkbox"/> Interinidad	<input type="checkbox"/> Interinidad	4 1 1 0	4 1 1 0
	<input type="checkbox"/> Situación particular parcel		5 4 1 0

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/INE
 D.E.N.A. NIF/INE DE CONCEPTO (1)
 NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DOMICILIO SOCIAL
 P.A.S. MUNICIPIO C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

MUNICIPIO C.A. P.A.S. MUNICIPIO ACTIVIDAD-ECONOMÍA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S. MUNICIPIO

DATOS DEL TRABAJADOR

D.D.N.A. NIF/INE FECHA DE NACIMIENTO
 NIF AFILIACIÓN S.L. NIVEL FORMATIVO NACIONALIDAD
 MUNICIPIO DEL DOMICILIO P.A.S. 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 consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador prestará sus servicios como (3) _____, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (4) _____, de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº localidad) _____.

SEGUNDA. La jornada de trabajo será (5):

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos que establece la ley.
 A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (6):

- La de un trabajador a tiempo completo comparativo.
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal.
 La distribución del tiempo de trabajo será _____

TERCERA. La duración del presente contrato se extenderá desde _____ hasta _____. Se establece un período de prueba de (7) _____.

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señale con una X:

◀ Contrato eventual por circunstancias de la producción

NORMA REGULADORA

Art. 15 ET; RD 2546/1994; Ley 63/1997; RD 2720/1998; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Formalización del contrato

Siempre por escrito, salvo que su duración sea inferior a cuatro semanas. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Duración

Un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o en su defecto sectoriales de ámbito inferior podrán modificar la duración máxima del contrato y/o el período dentro del cual puede celebrarse en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En este supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

Prórroga

En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Requisitos de los trabajadores

Ninguno.

OBSERVACIONES

Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

Expirada la duración máxima o la de la prórroga expresa, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Jornada

Debe coincidir con la recogida en convenio de empresa y, en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector

Duración del contrato

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del ET (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados). La resolución del contrato durante el período de prueba no



procederá si dicho período no se ha estipulado en el contrato, o si las partes ya habían mantenido un anterior contrato con período de prueba superado, para el mismo puesto de trabajo.

Salario

Debe ser coincidente con el recogido en convenio de empresa y, en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.

Causa o circunstancia que constituye el objeto del contrato

Nota:

Ver límites al encadenamiento de contratos en el apartado «Contrato de trabajo».

**CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA**

CODIGO DE CONTRATO		CODIGO DE CONTRATO	
<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL
<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado			
<input type="checkbox"/> Eventual por circunstancias de la producción	<input type="checkbox"/> Eventual por circunstancias de la producción	<input type="checkbox"/> Eventual por circunstancias de la producción	<input type="checkbox"/> Eventual por circunstancias de la producción
<input type="checkbox"/> Interinidad	<input type="checkbox"/> Interinidad	<input type="checkbox"/> Interinidad	<input type="checkbox"/> Interinidad
		<input type="checkbox"/> Situación prelaboral parcial	<input type="checkbox"/> Situación prelaboral parcial

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/AE			
D.E.N.A.		NIF/AE	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		OR. CONCEPTO (1)	
DOMICILIO SOCIAL			
PAIS		C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIÓN	CÓDIGO	SUBCÓDIGO	ACTIVIDAD-ECONOMÍA
--------	--------	-----------	--------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

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

DATOS DEL TRABAJADOR

D.D.N.A.		NIF/AE		FECHA DE NACIMIENTO	
NIF AFILIACIÓN S.L.		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 consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador prestará sus servicios como (3) _____, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (4) _____, de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº localidad) _____.

SEGUNDA. La jornada de trabajo será (5):

- A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____, horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (6):

- La de un trabajador a tiempo completo comparativo.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- La distribución del tiempo de trabajo será _____.

TERCERA. La duración del presente contrato se entenderá desde _____ hasta _____, Si establece un periodo de prueba de (7) _____.

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señale con una X:

CUARTA. El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (3) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (4):
 En el supuesto del contrato para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, el trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio. El empresario durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compartifica, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponde, siendo su mismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe de la prestación o el subsidio.

QUINTA. La duración de las vacaciones anuales será de (10) _____.

SEXTA. El contrato de duración determinada se celebra para:

- La realización de la obra o servicio (11) _____, teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
- Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, constantes en _____ (12), aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se convierta por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- Sustituir al trabajador _____ (13), siendo la causa:
- Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - Sustituir a trabajadoras por maternidad, sin bonificación de cuotas.
 - Sustituir a trabajadores excedentes por cuidados de familiares, siendo el trabajador que sustituye al excedente, durante más de un año, de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial (Disposición Adicional 14ª del Real Decreto Legislativo 1/95).
 - Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.
 - Sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo (14). Se acompaña certificado expedido por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación.
 - Sustituir a trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal, contratando a personas invidiables desempleadas durante el período que persista dicha situación. Estos contratos darán lugar a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
 - Sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género (Defínase lo que proceda)
 - Que hayan suspendido su contrato de trabajo. Este contrato tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida.
 - Que hayan ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio del centro de trabajo. Este contrato tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante seis meses.
- El trabajador contratado desempeñará el puesto de trabajo de _____ (15).
- Reducir la jornada de trabajo y el salario en un _____ (16), cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la parte proporcional de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo las citadas condiciones generales, hayan cumplido dicha edad.

SEPTIMA. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OCTAVA. El presente contrato se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por los artículos 12 y 13 del Estatuto de los Trabajadores, por el art. primero de la Ley 13/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y Real Decreto 2720/1998 de 10 de diciembre (BOE de 8 de enero), y en su caso, por lo establecido en la Disposición adicional novena y transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre) y por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre) (Artículo 21 apartado 3). Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____.

NOVENA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (17).

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20 _____

El trabajador

El representante
de la Empresa

El representante legal
del menor, si procede

BOE de 10/12/2002

- (1) Director General, etc.
- (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que lo tenga a su cargo.
- (3) Indicar profesión.
- (4) Indicar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponde, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (5) Marcar con una X la causa correspondiente.
- (6) Marcar con una X la prestación que correspondiera.
- (7) Acordamiento establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 26 de marzo).
- (8) Salario base y complementos salariales.
- (9) Mínimo 33 días salariales.
- (10) Identifique con claridad la obra o servicio, su autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa en la que prestando servicio al trabajador contratado.
- (11) Indíquese la causa o circunstancias que justifique la realización del contrato.
- (12) Indíquese el nombre del trabajador sustituido.
- (13) Solo para empresas de trabajo con trabajadores y siempre que sean acciones formativas estar financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas. Apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre).
- (14) Indicar si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador o del otro trabajador de la empresa que pasa a desempeñar el puesto de igual o igualmente deberá clasificarse, en su caso, el puesto de trabajo que sustituya definitivamente al producido tras el proceso de selección interno o promoción interna.
- (15) Indicar el porcentaje de reducción de la jornada y del salario, este será de un 20 y un 33 %.
- (17) PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ Contrato de sustitución o interinidad

NORMA REGULADORA

Art. 15.1 c) y disp. adicional 14 del ET; RD 2546/1994; RD 2720/1998; RDL 11/1998; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

Ninguno

Duración

El tiempo durante el que subsiste el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. La extinción de la relación laboral se producirá por incorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, transcurrido el tiempo que dure el proceso, sin que pueda ser superior a tres meses; salvo en la Administración Pública donde la duración del contrato coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

OBSERVACIONES

El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

Una vez producida la causa de extinción de este contrato, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

(Ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría o grupo profesional

Habrà que intentar que sea la misma o similar que la del sustituido.

Jornada

Deberà celebrarse a jornada completa excepto cuando:

- El trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir un puesto cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el art. 37.5 del ET (guarda legal de menores o disminuidos físicos o psíquicos).
- De conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del ET (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Debe ser coincidente con el recogido en convenio de empresa y, en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Indemnización

En este tipo de contrato no procederá indemnización al finalizar el mismo (salvo norma o pacto colectivo o individual que la establezca).

Trabajador/a sustituido/a y causa de la sustitución



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CODIGO DE CONTRATO

CODIGO DE CONTRATO

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO | <input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL |
| <input type="checkbox"/> Ocio a servicio Determinado | <input type="checkbox"/> Ocio a servicio Determinado |
| <input type="checkbox"/> Especial por circunstancias de la producción | <input type="checkbox"/> Especial por circunstancias de la producción |
| <input type="checkbox"/> Inestabilidad | <input type="checkbox"/> Inestabilidad |
| | <input type="checkbox"/> Situación particular parcelar |

DATOS DE LA EMPRESA

C.F./N.I.F./N.E.	
S.I.E.R.A.	N.I.F./N.E. DE CONCEPTO (-)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	
DOMICILIO SOCIAL	
P.A.S.	MUNICIPIO
C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

PROVINCIA	CÓDIGO PROV.	MUNICIPIO	CÓDIGO MUNICIPIO	ACTIVIDAD-ECONOMÍA	CÓDIGO ACTIVIDAD
-----------	--------------	-----------	------------------	--------------------	------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

D.D.A.A.		N.I.F./N.E.	FECHA DE NACIMIENTO
N.º AFILIACIÓN S.I.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		P.A.S. DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____ en calidad de (2)

DECLARAN

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

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador prestará sus servicios como (1) _____, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (4) _____, de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº localidad) _____.

SEGUNDA. La jornada de trabajo será (3):

- A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (5):
- La de un trabajador a tiempo completo comparativo.
 - La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 - La jornada máxima legal.
- La distribución del tiempo de trabajo será _____.

TERCERA. La duración del presente contrato se extenderá desde _____ hasta _____. Se establece un período de prueba de (7) _____.

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señale con una X:



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD CON BONIFICACIÓN PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD.

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		4 1 8	
C/I.F./N.I.E.		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		5 1 8	
D.O.M.A.		N.I.F./N.E.		EN CONCEPTO (1)	
NOMBRE Y RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL			
P.A.S.		MUNICIPIO		C. POSTAL	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN					
CÓDIGO		CÓDIGO		ACTIVIDAD ECONÓMICA	
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO					
P.A.S.		MUNICIPIO			
DATOS DEL TRABAJADOR					
D.O.M.A.		N.I.F./N.E.		FECHA DE NACIMIENTO	
N.º AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO			

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

DECLARAN

Que el presente contrato de trabajo de duración determinada se celebra al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y se concerta para sustituir a trabajadores que tengan suspendido el contrato de trabajo durante los periodos por: (3)

- Maternidad
 Paternidad
 Adopción
 Acogimiento preadoptivo o permanente
 Riesgo durante el embarazo
 Riesgo durante la lactancia natural

de acuerdo con lo establecido en los art. 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, con los beneficios que se recogen en el art. 1º del R.D. Ley 11/98 modificado por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Disposición adicional decimoquinta (BOE de 23 de marzo).

El trabajador:

Se encuentra desempleado y no es cónyuge, ni tiene relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de aquellos que sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

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

Módulo de 1/25 de 1/01

<http://www.inss.es>

◀ Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

NORMA REGULADORA

Ley 43/2006.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Contratación temporal de personas con discapacidad.

Formalización del contrato

Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la oficina de empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la oficina de empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento.
- Pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Duración

La duración de los contratos no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años.

Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a 12 meses.

Jornada

El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

OBSERVACIONES

No podrán contratar bajo esta modalidad las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o, en su defecto, los recogidos en el artículo 14 del ET (no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados).

Salario

Según determine el convenio colectivo o contrato individual, respetando el tope legal.

Duración

Indemnización

A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.



SUBVENCIONES

Ver incentivos en el apartado de «Fomento de la contratación de trabajadores con discapacidad».



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SEÑALADO CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO 4 3 9
 TIEMPO PARCIAL 5 3 9

NO SEÑALADO CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO 4 3 9
 TIEMPO PARCIAL 5 3 9

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/AE/NIE

C.I.F.A.		N.I.F./N.I.E.	DE CONCEPTO (2)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
P.A.S.		MUNICIPIO	C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

ACTIVIDAD	DEL P.A.S.	DEL CONTR.	ACTIVIDAD-ECONÓMICA
-----------	------------	------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

C.I.F.A.		N.I.F./N.I.E.	FECHA DE NACIMIENTO
N.º AFILIACIÓN S.L.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		P.A.S. DOMICILIO	

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

DECLARAN

El trabajador:

- Que es persona con discapacidad y tiene reconocida la condición de tal, como se acredita con la certificación expedida por (3) _____

La empresa:

- Se acoge a los beneficios establecidos en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre):
- * No ha extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo en los doce meses anteriores a la contratación.
 - * Se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

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



CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador contratado prestará sus servicios como (4) _____ incluido en el grupo profesional/categoría/nivel profesional (5) _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa en el centro de trabajo ubicado (calle, nº y localidad) _____

SEGUNDA. La jornada ordinaria de trabajo será de:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (6):

- La de un trabajador a tiempo completo comparable
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal.

La distribución del tiempo de trabajo será _____

TERCERA. La duración del presente contrato será de (7) _____ y se extenderá desde _____ hasta _____ (Se establece un periodo de prueba de (8) _____).

CUARTA. El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (9) _____ que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (10):

QUINTA. La duración de las vacaciones anuales será de (11) _____.

SEXTA. Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 3.500 euros/año
 b) Mayores de 45 años 4.100 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 4.100 euros/año
 b) Mayores de 45 años 4.700 euros/año

TRABAJADORES DISCAPACITADOS CON DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 4.100 euros/año
 b) Mayores de 45 años 4.700 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 4.700 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.300 euros/año

En el caso de contratos celebrados a tiempo parcial, la empresa tendrá derecho a las mismas bonificaciones arriba contempladas según los porcentajes establecidos en el art. 2.7 de la Ley 43/2006.

SEPTIMA. El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar (12).

OCTAVA. A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

NOVENA. En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____.

DÉCIMA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (13).

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____
 El trabajador _____ El representante de la Empresa _____ El representante legal del menor, si procede _____

Modelo 100 (04/10)

- (1) Director, Gerente, etc.
 (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que le tenga a su cargo.
 (3) Indicar el Organismo/Oficina que ha emitido la certificación.
 (4) Indicar profesión.
 (5) Señalar el grupo profesional y la categoría que corresponde, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
 (6) Marcar con una X donde corresponda.
 (7) No inferior a diez meses ni superior a tres años.
 (8) De establecerse periodo de prueba, su estado o lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 24 de marzo).
 (9) Salario base y complementos salariales.
 (10) Mínimo 30 días naturales.
 (11) Las prórrogas, en su caso, no serán inferiores a doce meses.
 (12) PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ Contratación a tiempo parcial

NORMA REGULADORA

Art. 12 ET; RD 2317/93; OOMM de 17 de enero y 27 de enero de 1994; Ley 63/97; RDL 15/1998; RD 144/1999; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Desarrollar la relación laboral durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable².

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos de los trabajadores

Ninguno.

Duración

Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

OBSERVACIONES

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda, en atención a su naturaleza,

² Trabajador comparable: es un trabajador a tiempo completo de la misma empresa o 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, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad normal de la empresa.

Asimismo se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La transformación de las contrataciones temporales a tiempo parcial en indefinidas dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido y, en su caso, con lo establecido en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Su realización está sujeta a las siguientes normas:

- Sólo se podrá pactar la realización de horas complementarias en el caso de contratos indefinidos a tiempo parcial.
- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando lo haya pactado expresamente con el trabajador.

- Se formalizará por escrito, en el modelo oficial establecido.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Por convenio colectivo sectorial, o en su defecto de ámbito inferior, este tope podrá ampliarse hasta el 60 por 100.
- La suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.
- El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días, salvo que se establezca otra cosa en convenio.
- La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias.
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días una vez cumplido un año de su celebración, para atender responsabilidades familiares, por necesidades formativas o por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el ET.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. El número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- En caso de incumplimiento de los requisitos legales y del régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación en el pacto de horas complementarias y en las condiciones de realización de las mismas, la negativa del trabajador a la realización de horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de seguridad social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial celebrado a partir del 29-11-98 no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial se podrá realizar pacto de horas complementarias según la regulación de las mismas.

Protección social

La protección social derivada de los contratos a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo:

- La base de cotización a la Seguridad social y de las aportaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas (ordinarias y complementarias).
- Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las ordinarias.
- Para acreditar los períodos de cotización se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas (ordinarias y complementarias) calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.
- Para causar derecho a las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad, muerte y supervivencia, el número de horas efectivamente trabajadas se divide por cinco, obteniendo así los llamados días teóricos de cotización. En el caso de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos con esta fórmula, se le aplica el coeficiente multiplicador del 1,5, resultando de ello el número de días que se consideran acreditados para alcanzar los períodos mínimos de cotización, así como para la determinación de porcentaje de jubilación.
- Para la prestación de desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

La jornada diaria a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.



Duración del contrato

Deberá constar si es por tiempo indefinido o por duración determinada (con identificación de la modalidad contractual elegida que justifica su duración).

Salario

En función de las horas trabajadas

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

◀ Contrato de relevo

NORMA REGULADORA

RD 2317/93; RD 1991/84; art. 12 ET; RD 144/1999; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Contratar a un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador de la empresa que se jubila parcialmente. El contrato se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos de los trabajadores

El trabajador que se contrate por medio de esta modalidad debe ser un desempleado inscrito en la oficina de empleo o con contrato de duración determinada en la misma empresa.

Duración

Será indefinida o igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse por períodos anuales.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o anual, prorrogándose automáticamente por períodos anuales.

Extinción

Los contratos de relevo por duración determinada se extinguen cuando se jubila el trabajador relevado. En el caso de que continúe en la empresa tras cumplir la edad de jubilación, el contrato de relevo se extinguirá al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

OBSERVACIONES

En el contrato deberá constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar (mismo grupo profesional o categoría equivalente). Cuando, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o similar, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos. La correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador contratado, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador desempleado.

Si se despide de modo improcedente al trabajador antes de cumplir la edad de jubilación, la empresa deberá ampliar la jornada del contrato o bien sustituir al despedido por otro trabajador desempleado.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Datos personales y profesionales del trabajador/a sustituido/a

Jornada

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial y será, al menos, equivalente a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido,

que deberá estar comprendida entre un 25 y un 75 por 100 o del 85 por 100 si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Duración

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Salario

Indemnización

Si la duración del contrato no es indefinida, la indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, salvo que por convenio colectivo se pacten indemnizaciones superiores.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA

C.I.F./N.I.E.		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		4	4	1
S.I.E.A.		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		5	4	1
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL				
PAIS		MUNICIPIO		C. POSTAL		

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

GRUPO	CATEGORÍA	SUBGRUPO	DEL FONDO	ACTIVIDAD ECONÓMICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO

DATOS DEL TRABAJADOR

S.I.E.A.		N.I.F./N.I.E.		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) _____

DECLARAN

El trabajador

- Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de _____.
- Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue registrado en el Servicio Público de Empleo de _____ con el número _____ con fecha _____.

El representante de la Empresa:

Que el trabajador de la empresa, D/Dña _____ nacido el _____ que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____ con la profesión de _____ incluido en el grupo/laboral/nivel/categoría profesional _____ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un _____ (3), por acceder a la situación de jubilación parcial, regulada en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre (BOE de 27 de noviembre), ha suscrito con fecha _____ y hasta _____ el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de _____ con el número _____ y con fecha _____.

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

<http://www.mtas.es>

CLAUSULAS

PRIMERA: El presente contrato se formaliza para sustituir al trabajador cuyos datos personales y profesionales figuran en la parte declarativa de este contrato, y en el puesto de trabajo (4) _____ en la profesión de _____ y con la categoría/nivel/grupo profesional _____, de acuerdo con el sistema vigente en la empresa.

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____, con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: La jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas: al día, a la semana, al mes, al año , siendo la jornada inferior a (6):

- La de un trabajador a tiempo completo compatible.
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal.

La distribución del tiempo de trabajo será de _____

TERCERA: La duración del presente contrato será de (8) _____ y se extenderá desde _____ hasta _____ y se establece un periodo de prueba de (7) _____.

CUARTA: El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (9) _____ que se distribuye en los siguientes conceptos salariales (9): _____

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (10) _____.

SEXTA: A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 5 días de salario por cada año de servicio, o lo establecido, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

SEPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el art. primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____.

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 (11).

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____
 El trabajador _____ El representante legal de la Empresa _____ El representante legal del menor, si procede _____

(1) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20)

- (1) Director, Gerente, etc.
 (2) Puesto, modo, lugar o persona o institución que le tenga a su cargo.
 (3) Un mínimo de 20 por 100 y un máximo del 80 por 100.
 (4) El puesto de trabajo del trabajador sustituido podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.
 (5) Plazo que va de 15 a 30 días.
 (6) Indicar duración.
 (7) Haber de respuesta, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 25 de marzo).
 (8) Cuarta, ordinaria o intermitente o anual.
 (9) Salario base y complementos salariales.
 (10) Mínimo 30 días naturales.
 (11) INCORPORACIÓN DE UN TÍTULO.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 10/1996, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ **Contratación por anticipación de la edad de jubilación**

NORMA REGULADORA

RD 1194/85; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Fomentar la contratación de desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad de jubilación ordinaria, de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo.

Requisitos trabajadores

El trabajador que se jubila debe haber cumplido la edad de sesenta y cuatro años. El trabajador que le sustituye debe figurar inscrito en la oficina de empleo.

Duración

Mínimo un año.

OBSERVACIONES

Pueden solicitar esta jubilación anticipada los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores por estar establecido en convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los trabajadores afectados. En el contrato deberá constar el nombre del trabajador a quien sustituye el contratado. El nacimiento del derecho de la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo de éste y la simultánea contratación de un nuevo trabajador, bajo cualquier modelo de contrato, excepto la referida a tiempo

parcial y la eventual por circunstancias de la producción. Si se produjera el cese del trabajador contratado, deberá ser sustituido por otro trabajador, por el plazo que reste para alcanzar la duración mínima (1 año) en un plazo máximo de 15 días, o en su defecto la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengado desde el cese del trabajador contratado.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes (ver en esta guía el apartado «Incentivos a la contratación»).

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Nombre y apellidos del trabajador sustituido

Categoría profesional

Jornada

A tiempo completo y según lo establecido en convenio colectivo.

Duración del contrato

Período de prueba

Se puede pactar un período de prueba que será el que se establezca en el convenio colectivo o en su defecto no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Salario

El que establezca el convenio colectivo o el contrato, respetando el tope legal.

Indemnización

Será conforme al tipo de contrato y en todo caso estará sujeta a la normativa general vigente.

**Nota:**

No existe modelo de contrato específico para esta relación laboral. Por tanto, podrá celebrarse bajo cualquier modelo de contrato legal vigente, excepto por el de a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción.

◀ Contratación de minusválidos en centros especiales de empleo

NORMA REGULADORA

RD 1368/1985; RD 427/1999; Orden de 16-10-1998; Ley 43/2006.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Contratación de personas minusválidas que por su discapacidad no puedan acceder al mercado de trabajo ordinario, para la realización de una actividad productiva al tiempo que reciben los necesarios servicios de apoyo en orden a facilitar su integración en el mundo laboral no protegido.

Requisitos de los trabajadores

Tener una minusvalía reconocida igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje. Deberán inscribirse en la oficina de empleo.

Formalización del contrato

Siempre por escrito. Comunicación al Servicio Público de Empleo. Un ejemplar del contrato se remitirá por la oficina de empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

Modalidades del contrato

Podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Duración

Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

OBSERVACIONES

- En el caso de utilizar el contrato para la formación:
 - La duración máxima podrá ampliarse hasta un máximo de 4 años, previo informe del equipo multiprofesional.
 - Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el mencionado equipo.
 - El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar un límite máximo de dos tercios. No se requerirá esta formación cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía le impida su realización.
- El contrato de trabajo a domicilio:
 - No se podrá utilizar para la contratación de minusválidos psíquicos.
 - El equipo multiprofesional deberá informar previamente sobre la adecuación del trabajo a las características personales y profesionales del trabajador y anualmente realizar el seguimiento sobre esta adecuación y la contribución del trabajo a la integración en el mercado de trabajo ordinario.
 - En el contrato constarán las adaptaciones técnicas necesarias para la realización de la actividad y los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador contratado a domicilio.

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Categoría profesional

Jornada

Debe coincidir con la jornada recogida en el convenio de empresa, y en caso de no existir, con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios.

Período de prueba

Podrá establecerse un período de adaptación al trabajo que tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se

establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que el trabajador pase por un período de adaptación y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

Salario

Debe coincidir con el recogido en convenio de empresa y, en caso de no existir con el convenio provincial o nacional de rama o sector.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año cuya cuantía será como mínimo de 30 días de salario para cada una de ellas.

Cuando las circunstancias personales lo requieran podrá celebrarse un contrato a bajo rendimiento, en jornada de trabajo normal, si el rendimiento fuese inferior al normal en un 25 por 100. Debe ser constatado por el equipo multiprofesional. La disminución salarial no podrá exceder de este porcentaje.

AYUDAS

- Para proyectos generadores de empleo:
 - Subvención de 12.020,24 € por puesto de trabajo creado de carácter estable si el centro especial de empleo supera el 90 por 100 de trabajadores minusválidos respecto del total de su plantilla.
 - Subvención de 9.015,18 € por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores minusválidos está comprendido entre el 70 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

- Para mantenimiento de puestos de trabajo:
 - Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidos accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta, por la contratación indefinida o temporal y por la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o formativos de trabajadores con discapacidad.
 - Subvención del coste salarial del puesto de trabajo ocupado por minusválido que realiza la jornada laboral normal por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional (si la jornada es a tiempo parcial la subvención se reducirá proporcionalmente).

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en cuantía no superior a 1.803,04 €.



- Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho, durante la vigencia del contrato, a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONTRATO DE TRABAJO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJEN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

<input type="checkbox"/> INDEFINIDO	<input type="checkbox"/> Tiempo completo	<input type="checkbox"/> 1 1 1 1
<input type="checkbox"/> Temporal	<input type="checkbox"/> Tiempo parcial	<input type="checkbox"/> 2 2 1 1
<input type="checkbox"/> Fija discontinua		<input type="checkbox"/> 3 3 1 1
<input type="checkbox"/> TEMPORAL	<input type="checkbox"/> tiempo completo	<input type="checkbox"/> tiempo parcial
Otro o servicio determinado <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4 4 1 1	<input type="checkbox"/> 5 5 1 1
Eventual <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4 4 2 2	<input type="checkbox"/> 5 5 2 2
Interinidad <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4 4 3 3	<input type="checkbox"/> 5 5 3 3
Temporal persona con discapacidad <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4 4 3 3	<input type="checkbox"/> 5 5 3 3
Prácticas <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4 2 1 1	<input type="checkbox"/> 5 2 1 1
Formación <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4 2 1 1	<input type="checkbox"/> 5 2 1 1
Otro contrato <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 9 9 1 1	<input type="checkbox"/> 9 9 1 1

DATOS DE LA EMPRESA

C/I/N/F/N/E		Nº/Nº		EN CONCEPTO (2)	
D.O.M.A. (1)			DOMICILIO SOCIAL		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA (3)					
P.A.S.		MUNICIPIO		C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

CÓDIGO		CÓDIGO		ACTIVIDAD ECONOMICA	
--------	--	--------	--	---------------------	--

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.		MUNICIPIO	
--------	--	-----------	--

DATOS DEL TRABAJADOR

D.O.M.A.		Nº/Nº		FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		P.A.S. DOMICILIO			

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____ en calidad de (4) _____ con N.I.F./N.I.E. _____

DECLARAN

El trabajador o, en su caso, el representante legal:

a) Que el (trabajador) tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la revalidación expedida por (5) _____ y que se halla inscrito como demandante de empleo en la Oficina de los Servicios Públicos de Empleo de _____ en el correspondiente Registro de personas con discapacidad.

b) Que su capacidad de trabajo se encuentra disminuida en un _____ por ciento (6), según resolución del correspondiente Equipo Multiprofesional.

El representante de la Empresa:

a) Que (la Empresa) es titular del Centro Especial de Empleo para el que se celebra la contratación.

b) Que se compromete a proporcionar al trabajador un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características individuales, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el sistema ordinario de trabajo.

Reunidos, por tanto, los requisitos del Real Decreto (7) _____ ambas partes acuerdan formalizar el contrato (7) de acuerdo con los siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador es contratado para prestar sus servicios en el Centro Especial de Empleo ubicado en (calle, nº localidad) _____ para desarrollar la actividad propia de la especialidad profesional de _____ con la peculiaridades siguientes:

En caso de contrato a jornada completa, indíquese si el contrato celebrado es de baja remuneración: SI NO

<http://www.inem.es>

SEGUNDA. La jornada de trabajo será (8):

- A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (9):
- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- La distribución del tiempo de trabajo será _____

Señalese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde a no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Si NO

TERCERA. La duración del presente contrato será (10): _____ y su duración se entenderá desde _____ hasta (10) _____ En caso de que el convenio colectivo permita una duración mayor a la legalmente establecida, señalese con una X El objeto del presente contrato es de (11) _____

CUARTA. En caso de jornada a tiempo parcial indefinido Señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (12): Si NO

QUINTA. Se establece un periodo de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de periodo de prueba de (13) _____ en las condiciones siguientes _____ (14).

SEXTA. El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios una retribución, por todos los conceptos de _____ euros brutos (15) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales _____ Así mismo tendrá derecho a percibir _____ (16) gratificaciones extraordinarias al año en cuenta de _____ (17).

SEPTIMA. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones anuales de _____ (18) así como a los descansos, fiestas y permisos que se establezcan en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).

OCTAVA. Al mismo, durante la jornada de trabajo, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para acudir a tratamientos de rehabilitación médico-funcional, y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, hasta un máximo de diez días por semestre.

NOVENA. No se realizarán horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

DÉCIMA. Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del trabajador, la empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones al puesto de trabajo _____ y/o en caso de que el contrato sea a domicilio se realizarán los servicios de auxilio de personal y social siguientes _____

En los Centros Especiales de Empleo, será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Disposiciones de Desarrollo.

UNDÉCIMA. El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: Si NO

En caso afirmativo, cumplimentar el anexo «Contrato de relevo»

DUODÉCIMA. Los centros especiales de empleo que contratan temporal o indefinidamente a personas con discapacidad, también derrochando toda la vigencia del contrato, a los beneficiarios del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de revaloración conjunta.

DECIMOTERCERA. Al presente contrato se le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) (19):

Si NO

DECIMOCUARTA. En el caso de los contratos temporales, excepto en los casos de contratos de interinidad y de contratos formativos, a la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

DECIMOCUINTA. En lo no previsto en este contrato, las partes se comprometen a observar lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial, en el Real Decreto 1368/81, de 17 de julio modificado por el R.D. 4271/99, de 12 de marzo; en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) (20); y, en su caso en el Convenio Colectivo de _____

DECIMOSÉPTIMA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por cuadruplicado ejemplar (21) en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas (22):

En _____ de 20 _____

El trabajador El representante El representante legal

de la Empresa del menor, si procede

- (1) Nombre del lugar del Centro Especial de Empleo o de su representante.
- (2) Indicar el código con que figura el Título Director General de (10).
- (3) Nombre o razón Social del Centro Especial de Empleo.
- (4) Padre, madre, tutor o persona o institución que entrega el trabajo.
- (5) Indicar el organismo competente.
- (6) La duración de la incapacidad de trabajo habrá de ser, al menos, igual o superior al 30 por ciento.
- (7) Indicar el Real Decreto y la modalidad contractual a que se aplican las partes. Puede obtenerse cualquier modalidad contractual del Estatuto de los Trabajadores incluso el contrato a domicilio excepto para discapacitados psíquicos.
- (8) Marcar con una X dentro del correspondiente.
- (9) Marcar con una X la duración que corresponde.
- (10) Indicar la duración, en el caso de contrato para la formación, la duración no excederá de 4 años. Detallar convenios.
- (11) Indicar el objeto al cual o tipo de contratación con tiempo determinado que se trate.
- (12) Señalese si que procede o en caso afirmativo, adjunte el anexo de horas complementarias.
- (13) No podrá exceder de 6 meses.
- (14) Las condiciones de período de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso por el equipo Multiprofesional.
- (15) Días, semanas, o mensuales.
- (16) Indicar el número con un máximo de dos.
- (17) Como máximo 30 días de salario, para cada una de ellas.
- (18) Mínimo de 20 días naturales.
- (19) Ponga una X en la casilla que corresponde.
- (20) Indicar la normativa específica que regula el contrato celebrado entre las partes.
- (21) Se permite en cualquier momento Multiprofesional correspondiente.
- (22) PRESCRIPCIÓN DE DATOS. A los datos consignados en el presente modelo tendrán la prioridad derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ Contrato de puesta a disposición

NORMATIVA REGULADORA

Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal; RD 4/1995 de 13 de enero por el que se desarrolla la Ley 14/1994; Ley 29/1999 de modificación de la Ley 14/1994; RD 216/1999; Ley 12/2001.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Prestar o poner a disposición por parte de una empresa de trabajo temporal, a otra empresa –llamada empresa usuaria– y con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

Formalización del contrato

Siempre por escrito.

Duración

Máximo de seis meses para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (salvo que el convenio colectivo de aplicación al trabajador haya modificado la duración máxima o el período dentro del cual puede celebrarse el contrato –máximo 12 meses en un período de 18–); de tres meses para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

En el caso de obra o servicio determinado y de sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva del puesto de trabajo, la duración será por el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

OBSERVACIONES

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria (es la empresa a la que va a prestar sus servicios el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal), **es un contrato mercantil**. Durante la duración del contrato el trabajador quedará sometido al poder de dirección de esta última.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dura el proceso de selección o promoción.

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato indefinido.

La ETT podrá celebrar con el trabajador un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes. Siempre que estos contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y sean por circunstancias del mercado o acumulación de tareas.

La celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y del resto de los trabajadores de la empresa usuaria.

Las empresas **no podrán celebrar contratos de puesta a disposición** en los siguientes casos:

1. Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
2. Para la realización de las actividades peligrosas e insalubres que reglamentariamente se determinen.
3. Cuando en los doce meses anteriores a la contratación, la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir, por despido improcedente por causas económicas o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 c) del ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
4. Para ceder trabajadores a otra empresa temporal.

Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos para la formación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Igualmente, tendrán derecho a la utilización del transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante la duración del contrato de puesta a disposición.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores puestos a disposición, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo lo que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal

CUESTIONES QUE DEBEN APARECER Y DEBEMOS CONTROLAR EN EL CONTRATO

Duración

Salario

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. La empresa usuaria



deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Indemnización

Al término del contrato de puesta a disposición, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cotización a la Seguridad Social

Número de autorización administrativa de la ETT y vigencia temporal de la autorización

Contenido de la prestación laboral

Riesgos profesionales del puesto de trabajo

Lugar y horario de trabajo

Además de todo lo relacionado con el tipo de contrato en sí, según se indica en cada modelo, será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Los límites al encadenamiento de contratos, que se explican en el apartado «Contrato de trabajo», también se aplican a los trabajadores puestos a disposición en una empresa por una ETT.

◀ Trabajador autónomo económicamente dependiente

NORMA REGULADORA

Ley 20/2007.

Definición

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada *cliente*, del que dependen económicamente para percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales.

Condiciones

Para desempeñar una actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar toda o parte de su actividad con terceros.
- Ejecutar su actividad de manera diferenciada con la de otros trabajadores que prestan servicios mediante cualquier modalidad de contratación laboral para el cliente.
- Disponer de infraestructura y material propios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente.
- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad.

Contrato

El contrato mercantil para la realización de la actividad profesional celebrado entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su

cliente deberá formalizarse por escrito y será registrado en la oficina pública correspondiente³.

El trabajador autónomo deberá hacer constar en el contrato su condición de dependiente económicamente respecto del cliente que le contrate.

La condición de dependiente sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.

Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido.

Rescisión del contrato

La relación contractual se extinguirá por:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas válidamente consignadas en el contrato.
- Muerte, jubilación o invalidez.
- Desistimiento del trabajador autónomo, debiendo mediar el preaviso estipulado.
- Voluntad del trabajador autónomo fundada en un incumplimiento contractual grave del cliente.
- Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado.
- Por decisión de la trabajadora autónoma que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Cualquier otra causa legalmente establecida.

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una indemnización bajo determinados supuestos de la finalización del contrato mercantil (ver artículo 15 de la Ley).

Acuerdos de interés profesional

Los acuerdos de interés profesional, concertados entre asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores económicamente dependientes y las empresas para las que ejecutan su actividad, podrán establecer las condiciones

³ Aunque ha transcurrido el plazo previsto, está pendiente la regulación reglamentaria de las características de los contratos, del registro en el que deben inscribirse y de las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes.

de modo, tiempo y lugar de ejecución de la actividad, así como las condiciones generales de contratación.

Se concertarán por escrito y su eficacia personal se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado su consentimiento para ello.

Vacaciones y jornada

El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles (se podrá mejorar mediante contrato entre las partes o mediante acuerdo de interés profesional).

El régimen de descanso semanal, festivos, cuantía máxima de la jornada y su distribución se determinará mediante contrato individual o acuerdo de interés profesional.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado será voluntaria, no pudiendo exceder lo establecido mediante acuerdo de interés profesional y en su ausencia el incremento no podrá exceder del 30% del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado.

El horario de actividad procurará adaptarse para poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador.

Competencia jurisdiccional

Los órganos jurisdiccionales del *orden social* serán los competentes para los conflictos laborales entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente y para todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional.

◀ Incentivos a la contratación

NORMA REGULADORA

Ley 43/2006.

OBJETO Y ÁMBITO

Objeto

Fomento de la contratación indefinida de trabajadores.

Colectivos

- Mujeres.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente durante 6 o más meses.
- Mayores de 45.
- Desempleados en situación de exclusión social acreditada por los servicios sociales competentes:
 - Perceptores de rentas mínimas de inserción.
 - Personas que no puedan acceder a las rentas mínimas por falta del período de residencia exigido o haber agotado el período máximo de percepción.
 - Mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de instituciones de protección de menores.
 - Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo en procesos de rehabilitación o reinserción social.
 - Internos de centros penitenciarios que puedan acceder a un empleo, en libertad vigilada y ex internos.
 - Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley reguladora de la responsabilidad penal de los menores que puedan acceder a un empleo, en libertad vigilada y ex internos.
- Personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica.
- Personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad severa:
 - Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual de grado igual o superior 33%.

- Discapacidad física o sensorial de grado igual o superior al 65%.
- Jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 30 años, ambas inclusive.
- Desempleados con cargas familiares.

OBSERVACIONES

Serán beneficiarios de las bonificaciones las empresas y trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con trabajadores incluidos en la tabla de bonificaciones.

Se extienden estas bonificaciones a las personas pertenecientes a los colectivos señalados en el cuadro que se incorporen con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas o sociedades laborales.

PROPORCIÓN DE LAS BONIFICACIONES PARA LOS CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL

(Excepto personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo).

- El 100%, cuando la jornada sea igual o superior a las 3 cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- El 75%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- El 50%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL		
LEY 43/2006		
CONTRATACIÓN INDEFINIDA		
COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Mujeres desempleadas	850 €	4 años
Mujeres desempleadas contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento	1.200 €	4 años
Mujeres desempleadas contratadas después de 5 años de inactividad laboral si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años	1.200 €	4 años
Mujeres con contrato (indefinido o temporal) suspendido por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, reincorporadas con carácter indefinido en los dos años siguientes a la fecha de inicio del permiso, a partir de 1-7-06	1.200 €	4 años
Víctimas de violencia de género o doméstica	850 €	4 años
Personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo durante 6 o más meses	600 €	4 años
Personas en situación de exclusión social	600 €	4 años
Personas desempleadas > 45 años	1.200 €	Vigencia contrato
Jóvenes desempleados de 16 a 30 años	800 €	4 años
Desempleados con cargas familiares (1 o más hijos). Contratación realizada entre el 3-12-08 y el 31-12-10 (RD 1975/2008)	1.500 €	2 años
Personas con discapacidad	4.500 € en general 5.350 € mujeres 5.700 € > 45 años	Vigencia contrato
Personas con discapacidad severa	5.100 € en general 5.950 € mujeres 6.300 € > 45 años	Vigencia contrato
Personas con discapacidad por un Centro Especial de Empleo	100% cuotas empresariales S.S.	Vigencia contrato
TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS		
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea su fecha de celebración y de su conversión	500 €	4 años

Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad	4.500 € en general 5.350 € mujeres 5.700 € > 45 años	Vigencia contrato
Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad severa	5.100 € en general 5.950 € mujeres 6.300 € > 45 años	Vigencia contrato
Transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo o de contratos formativos suscritos con personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo	100% cuotas empresariales S.S.	Vigencia contrato
CONTRATACIÓN TEMPORAL		
COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Personas desempleadas en situación de exclusión social	500 €	Vigencia contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica	600 €	Vigencia contrato
Personas con discapacidad mediante un contrato de fomento de empleo	3.500 € en general 4.100 € mujeres y >45 años	Vigencia contrato
Personas con discapacidad severa mediante un contrato de fomento de empleo	4.100 € en general 4.700 € mujeres y >45 años	Vigencia contrato
Personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo mediante cualquier contrato temporal, incluidos los formativos	100% cuotas empresariales S.S.	Vigencia contrato

OTROS INCENTIVOS		
COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos indefinidos que están suscritos con trabajadores de 60 o más años con antigüedad en la empresa de 5 o más años (si al cumplir 60 años el trabajador no tuviere 5 años de antigüedad en la empresa, la bonificación se aplicará a partir de la fecha en que alcance la antigüedad)	-50% cuotas empresariales S.S. por contingencias comunes (salvo IT) sobre cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos, incrementándose anualmente un 10%, hasta alcanzar el 100%.	
Contratación (interinidad) de personas con discapacidad desempleadas para sustituir a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su trabajo por incapacidad temporal (Ley 45/02 DA 9ª)	100% cuotas empresariales S.S.	Durante el tiempo que persista la situación

Trabajadoras/es sustituidas/os durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo mediante contratos de interinidad bonificados celebrados con desempleados –cuando coincidan en el tiempo el descanso y el contrato de interinidad– (Ley 12/01)	100% cuotas empresariales S.S.	Durante la situación de suspensión de la actividad
Contratación de personas desempleadas en sustitución de trabajadoras/es en descanso por maternidad (RDL 11/98)	100% cuotas empresariales S.S.	La del contrato de interinidad
Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares, celebrados con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores (Ley 4/95, art. 3)	95% cuotas empresariales S.S. 60% 50%	1º año excedencia 2º año excedencia 3º año excedencia

INCENTIVOS A LOS AUTÓNOMOS		
COLECTIVO	CUANTÍA ANUAL	DURACIÓN
Trabajadores autónomos que se encuentran de baja por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y que sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado (DA 2ª Ley 12/2001, modificada por DA 16ª Ley Orgánica 3/2007)	100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fijo que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio	Durante la sustitución
Mujeres reincorporadas a la actividad autónoma en los dos años siguientes al parto (DA 65 Ley 30/2005)	100% cuota por contingencias comunes correspondiente a la base mínima de autónomos	1 año
Autónomos con discapacidad (Ley 45/2002)	50% de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos	5 años
Personas incorporadas al RE de trabajadores autónomos (hombres hasta 30 años, mujeres hasta 35) a partir de la entrada en vigor del Estatuto del trabajo autónomo (DA trigésima quinta de la LGSS)	30% de la cuota mínima de autónomos	30 meses

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO

Ley 43/2006

Exclusiones

LAS BONIFICACIONES PREVISTAS EN EL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO NO SE APLICARÁN EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS:

- Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley del ET u otras disposiciones legales.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No será de aplicación lo anterior en los supuestos de transformación de contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2 de la Ley 43/2006.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el art. 44 del ET.

Cuando se trate de trabajadores con discapacidad, estas exclusiones sólo serán de aplicación si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido.

- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. Esta exclusión no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

- 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 establecidas en este programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones

- En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas las bonificaciones, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la S.S.
- Las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos de trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general en los programas de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la S.S., sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el art. 112 bis del texto refundido de la Ley General de S.S.
- Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la S.S. que hubiera correspondido ingresar.
- Las bonificaciones no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los CEE, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora.



CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS CONTEMPLADOS EN LA LEY 43/2006 DE 29 DE DICIEMBRE (BOE DE 30 DE DICIEMBRE) (ARTICULO 2, APARTADOS 4 Y 5)

UBICACIÓN Y JORNADA: <input type="checkbox"/> Indefinido <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial <input type="checkbox"/> Fijo discontinuo	CÓDIGO CONTRATO <table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>																								
TEMPORALIDAD: <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>																								

<input type="checkbox"/> Fijo o servicio federativo
<input type="checkbox"/> Excepcional por circunstancias de la producción
<input type="checkbox"/> Interinidad
<input type="checkbox"/> Formación (solo a tiempo completo)
<input type="checkbox"/> Prácticas
<input type="checkbox"/> Fijación estatutaria

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/AE	
D.O.M.A.	Nº N.I.E. EN CONCEPTO (s)
NOMBRE COMERCIAL SOCIAL DE LA EMPRESA	
DOMICILIO SOCIAL	
P.A.S.	MUNICIPIO
C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

NÚMERO	DEL PAGO	NÚMERO	DEL CÓDIGO	ACTIVIDAD ECONÓMICA
--------	----------	--------	------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

D.O.M.A.	Nº N.I.E.	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	P.A.S. DOMICILIO	

Con la existencia legal, en su caso, de D. I.C.A. en calidad de (2) con N.º I.F./N.I.E. en calidad de (2)

DECLARAN

A) Que el trabajador está desempleado y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), artículo 2 apartado 4) y disposición adicional segunda y que acepta mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de (3) que perteneciendo al colectivo de (4) a b c d e f recogido en el citado apartado.

B) Que el trabajador tiene acreditado por la condición contemplado en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). Marque con una X lo que corresponda.

- Víctima de violencia de género
 Víctima de violencia doméstica

Reuniendo, por tanto, los requisitos de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), ambas partes acuerdan formalizar el contrato (5) de acuerdo con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El trabajador prestará sus servicios como (6) incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) de acuerdo con el sistema de

SEGUNDA: En el caso de que el contrato se celebre para realizar trabajos periódicos de carácter fijo discontinuo consistentes en (7) dentro de la actividad cíclica intermitente de (8) cuya duración es de (8)

La duración estimada de la actividad será de (3) Los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de (3) La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de (3) y su distribución horaria será de (3) a (3)

TERCERA. La jornada ordinaria de trabajo será de

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior o igual que con una X lo que corresponde:

- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
 La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
 La jornada máxima legal.
 Que es de _____ horas (12).

Señale si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (11): SI NO

La distribución del tiempo de trabajo será _____

Señale, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

CUARTA. La duración del presente contrato será (12) _____ y se entenderá desde _____ hasta _____ y se establece un periodo de prueba de (13) _____. En caso de que el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señale con una X . El objeto del presente contrato es (14): _____

QUINTA. El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (15) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (16): _____

SEXTA. La duración de las vacaciones anuales será de (17) _____

SEPTIMA. En caso de contrato indefinido, se será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio).

SI NO

En caso afirmativo y si el empleador reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el Trabajador:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. Mayores de 45 años de edad.
 Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones o ocupaciones con menor índice de empleo. Parados que llevan, al menos, 6 meses inscritos como demandantes de empleo.
 Personas con discapacidad.

OCTAVA. En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cuestión, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art. 58 del mismo Texto legal, será de 33 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

NOVENA. En caso de contrato temporal, a la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

DÉCIMA. El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo SI NO
 En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de Relevo».

UNDÉCIMA. Si se reúnen los requisitos establecidos en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). En el caso de trabajadores contemplados en el art. 2 apartado 5, la empresa se beneficiará en la cuota empresarial de la Seguridad Social en 50 euros/ mes (800 euros/año), durante cuatro años a si el contrato se celebra por tiempo indefinido, o en 41,67 euros/ mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, en caso de contratación temporal.

En el caso de trabajadores contemplados en el art. 2 apartado 4, la empresa se beneficiará en la cuota empresarial de la Seguridad Social en 70,83 euros/ mes (850 euros/ año), durante cuatro años a si el contrato se celebra por tiempo indefinido, o en 50 euros/ mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, en caso de contratación temporal.

DUODÉCIMA. En la no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y en particular, a la dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, de 29 de marzo); Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE, de 10 de julio) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____

DÉCIMOTERCERA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (18).

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ de _____ a _____ de _____ de 20____
 El trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

Mód. DE (10/04/03)

- (1) Director, Gerente, etc.
 (2) Padre, madre, tutor o persona o institución que tenga a su cargo.
 (3) Indicar el Organismo Oficial que emite la certificación.
 (4) Marcar la casilla que corresponde, de acuerdo con los objetivos descritos en la disposición adicional segunda de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).
 (5) Indicar la legislación y la modalidad contractual a que se acogen las partes.
 (6) Indicar la profesión.
 (7) Indicar la actividad a desarrollar por el trabajador.
 (8) Indicar la actividad que desarrolla o se desarrollará en la empresa y su duración.
 (9) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el trabajador.
 (10) Indicar el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo, en caso de indefinido, y solo en caso de extender subvenciones establecidas en la O/E de 10/07/06 (BOE de 21 de julio).
 (11) Solo en el caso de pacto sobre horas complementarias (solo para contratos por tiempo indefinido).
 (12) Por tiempo indefinido o por tiempo determinado.
 (13) Marca de respuesta, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, de 29 de marzo).
 (14) Indicar con claridad la causa de la obra o servicio. En el caso de interinidad, indicar el suceso.
 (15) Dinero, sueldo, remuneración.
 (16) Salario base, complementos salariales, plusas.
 (17) Máximo 33 días naturales.
 (18) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



ANEXO AL MODELO PE/174

En la parte declarativa del modelo PE/174 se mencionan el art. 2 apartados 3 y 4, y Disposición adicional segunda de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), que contemplan las situaciones siguientes:

- **Art. 2 apartado 4 y Disposición adicional segunda de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre).** Desempleados en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

- A) Perceptores de Rentas Mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- C) Jóvenes mayores de 18 años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex-reclusos.
- F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex-internos.

- **Art. 2 apartado 3 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre), que contemplan las situaciones siguientes:** Trabajador que tiene acreditada la condición de víctima de la violencia de género o de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

◀ Fomento de la contratación de trabajadores con discapacidad

NORMA REGULADORA

RDL 1/92; Ley 42/94; disp. adic. segunda del ET; RD 1445/82; RD 1451/83; Orden de 16-10-98; Ley 13/96; RD 4/1999; Ley 45/2002; RD 170/2004; Ley 30/2005; Ley 43/2006.

AYUDAS

- Subvención de **3.907 euros** por contratación indefinida a tiempo completo de trabajadores con discapacidad.
- Bonificación de las cuotas empresariales a la S.S. **por contratación indefinida o por conversión** de contratos temporales de fomento de empleo o contratos formativos en indefinidos (cuantías anuales):
 - *Personas con discapacidad:*
 - 4.500 € en general
 - 5.350 € mujeres
 - 5.700 € mayores de 45 años
 - *Personas con discapacidad severa:*
 - 5.100 € en general
 - 5.950 € mujeres
 - 6.300 € mayores de 45 años
 - *Personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo:*
 - 100% cuotas empresariales S.S.
- Bonificación de las cuotas empresariales a la S.S. **por contratación temporal** mediante un contrato de fomento de empleo (cuantías anuales):
 - *Personas con discapacidad:*
 - 3.500 € en general
 - 4.100 € mujeres y mayores de 45 años
 - *Personas con discapacidad severa:*
 - 4.100 € en general
 - 4.700 € mujeres y mayores de 45 años



- *Personas con discapacidad contratadas por un Centro Especial de Empleo mediante cualquier contrato temporal, incluidos formativos:*
100% cuotas empresariales S.S.
- Bonificación del **100 por 100** de las cuotas empresariales a la seguridad social por la contratación de una persona desempleada con discapacidad para sustituir a un trabajador con discapacidad que tenga suspendido su contrato por incapacidad temporal, durante el período que subsista dicha situación.
- Deducción de **6.000 euros** de la cuota íntegra resultante del impuesto de sociedades por persona y año, por el incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad con contrato de trabajo indefinido y a jornada completa.
- Las empresas que contraten trabajadores con discapacidad mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones para la adaptación de puesto de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador o para eliminar barreras u obstáculos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la empresa no solicita la ayuda podrá hacerlo el propio trabajador. Estas subvenciones también serán aplicables a empresas que celebren contratos temporales de fomento de empleo.
- Las personas con discapacidad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, se beneficiarán durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del **50 por 100** de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima establecida por el régimen especial de trabajadores autónomos de la Seguridad Social.
- Ayudas por la contratación indefinida de **TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DE UN ENCLAVE LABORAL** con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario: **7.814 €**.

CONTRATOS FORMATIVOS (con trabajadores con discapacidad):

- Reducción del **50 por 100** de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes, por la contratación en prácticas, durante la vigencia del contrato.



En el caso de que las contrataciones se realicen a tiempo parcial, el porcentaje de la ayuda se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada, excepto para las contrataciones realizadas por un Centro Especial de Empleo (ver apartado «Incentivos a la contratación»).



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



COMUNICACIÓN DE CONVERSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO O FORMATIVOS EN INDEFINIDOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



DATOS DE LA EMPRESA

C/RAZÓN		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		1 3 9	
D.O.M.A.		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		3 3 9	
NOMBRE RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		Nº I.N.E.		EN CONCEPTO (1)	
P.A.S.		MUNICIPIO		DOMICILIO SOCIAL	
C/POSTAL		C/POSTAL		C/POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

INDICADOR	CÓDIGO	SUBCÓDIGO	ACTIVIDAD ECONÓMICA
-----------	--------	-----------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S.	MUNICIPIO
--------	-----------

DATOS DEL TRABAJADOR

D.O.M.A.	Nº I.N.E.	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	P.A.S. DOMICILIO	

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

COMUNICAN a los Servicios Públicos de Empleo de _____ que con fecha _____ han acordado la CONVERSIÓN en indefinido Tiempo completo Tiempo parcial del contrato temporal (3) _____ celebrado por las partes arriba mencionadas el día _____ y que fue registrado o comunicado en el Servicio Público de Empleo de _____ en fecha _____ y con el nº. _____

DECLARAN

Que el trabajador es persona con discapacidad, tal y como se acredita mediante certificación expedida por (4) _____
Que reúnen los requisitos exigidos para la contratación del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formularlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. El trabajador contratado prestará sus servicios como (5) _____, incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (6) _____, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en calle, nº localidad: _____

SEGUNDA. La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (Marque con una X lo que correspondía):
- La de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.

Que es de _____ Horas (7).
Señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (8): SI NO

INEM (INEM) (INEM)

<http://www.inem.es>

La distribución del tiempo de trabajo será _____

Señale, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

TERCERA: La duración del presente contrato será indefinida a partir de la fecha _____ en que se produce la transformación del contrato temporal.

CUARTA: El trabajador percibirá una retribución total de _____ euros brutos (9) _____ que se distribuyen en las siguientes conceptos salariales (10): _____

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (11) _____

SEXTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contratos de relevo».

SEPTIMA: En el caso de contratos transformados en indefinidos a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a una subvención de 3.907 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. Ley 1401/83 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio) y a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

TRABAJADORES DISCAPACITADOS SIN DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 4.300 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 3.200 euros/año
 b) Mayores de 45 años 5.700 euros/año

TRABAJADORES DISCAPACITADOS CON DISCAPACIDAD SEVERA

HOMBRES

- a) Menores de 45 años 6.100 euros/año
 b) Mayores de 45 años 8.300 euros/año

MUJERES

- a) Menores de 45 años 5.950 euros/año
 b) Mayores de 45 años 8.200 euros/año

En el caso de contratos transformados en indefinidos a tiempo parcial, la empresa tendrá derecho a una subvención de _____ (12), si se cumplen los requisitos establecidos en el R.D. 1401/83 de 11 de mayo (BOE de 4 de junio) y a las mismas bonificaciones arriba contempladas según los porcentajes establecidos en el art. 2.7 de la Ley 43/2006.

En el caso de que la trabajadora con contrato temporal, se reincorpore al trabajo tras el periodo de suspensión del contrato por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo y dicho contrato se transforme en indefinido en el momento de la reincorporación, se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1200 euros/año), durante cuatro años (13):

SI NO

OCTAVA: La empresa se compromete a mantener la estabilidad en el empleo del Trabajador, que contrata en los términos establecidos en el art. 10 del R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

NOVENA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 13/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) (14):

SI NO

DECIMA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 33.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos de despido disciplinario previstos en el art. 33 del mismo texto legal, será de 31 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

UNDÉCIMA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art.44 de la Ley 43/1994, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre) y Real Decreto 1401/1983, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 1176/2004, de 20 de enero (BOE de 21 de enero), y apartado 9º de la Disposición adicional 9ª de la Ley 43/2002, de 12 de diciembre (BOE de 12 de diciembre) y la Ley 43/2005 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de _____

DODECIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de _____ en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (15).

CLAUSULAS ADICIONALES

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

En _____ a _____ de _____ de 20____

El trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

Modelo 1001 (04/10/16)

- (9) Director, Gerente, etc.
 (10) Puede incluir horas extras y primas o indemnización que le tenga a su cargo.
 (11) Indicar el tipo de contrato temporal y la normativa a la que se aplica.
 (12) Indicar el Organismo Oficial que ha emitido la certificación.
 (13) Indicar profesión.
 (14) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel que corresponde, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
 (15) Indicar el número de horas que corresponde a la jornada a tiempo completo.
 (16) Indicar si qué procede, y en caso afirmativo, adjuntar el anexo sobre horas complementarias en los contratos a tiempo parcial.
 (17) Salario base y complementos salariales.
 (18) Mínimo 33 días naturales.
 (19) Indicar la cuantía de la subvención. Esta será una reducción sobre 3 RCT/mes, proporcional a la jornada pactada.
 (20) Menor que una R que corresponde.
 (21) El contrato que se transforma, de duración determinada, temporal o formativo, debe haberse celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
 (22) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



CONVERSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO Y FORMATIVOS EN INDEFINIDOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, QUE TRABAJEN EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

		CÓDIGO DE CONTRATO	
		SEÑALADO	NO SEÑALADO
<input type="checkbox"/>	TIEMPO COMPLETO	1 0 0 0	1 0 0 9
<input type="checkbox"/>	TIEMPO PARCIAL	2 0 0 0	2 0 0 9
<input type="checkbox"/>	PLAZA DISCONTINUA	3 0 0 0	3 0 0 9

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIFINE: _____

D. I. N. I. A. (1): _____ MF/NE: _____ EN CONCEPTO (2): _____

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA (3): _____ DOMICILIO SOCIAL: _____

P.A.S. _____ MUNICIPIO: _____ C. POSTAL: _____

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN: _____ CATEGORÍA: _____ NÚMERO: _____ DEL CONTRATO: _____ ACTIVIDAD ECONÓMICA: _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

P.A.S. _____ MUNICIPIO: _____

DATOS DEL TRABAJADOR

D. I. N. I. A. _____ MF/NE: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____

N.º AFILIACIÓN S.S. _____ NIVEL FORMATIVO: _____ NACIONALIDAD: _____

MUNICIPIO DEL DOMICILIO: _____ P.A.S. DOMICILIO: _____

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____
con N.º P.º N.º I. E. _____ en calidad de (4) _____

COMUNICAN a los Servicios Públicos de Empleo de _____ que con fecha _____ han acordado la CONVERSIÓN en indefinido: Tiempo completo, Tiempo parcial, Fija discontinua del contrato temporal (5) _____ celebrado por las partes arriba mencionadas el día _____ y que fue registrado o comunicado en el Servicio Público de Empleo de _____ en fecha _____ y con el número _____

DECLARAN

Que el trabajador es persona con discapacidad, tal y como se acredita mediante certificación expedida por (6) _____

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 trabajador es contratado para prestar sus servicios en el Centro Especial de Empleo ubicado en (calle, nº localidad) _____ para desarrollar la actividad propia de la especialidad profesional de _____ con las peculiaridades siguientes: _____

En caso de contratos a jornada completa, indíquese si el contrato celebrado es de **bajo rendimiento**: SI NO

SEGUNDA. En el caso de que el contrato se concierte para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo, el trabajo consistirá en (7) _____ dentro de la actividad cíclica intermitente de (8) _____ cuya duración será de (8) _____. La duración estimada de la actividad será de (9) _____. Los trabajadores serán llamados en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de _____. La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de _____ horas semanales y su distribución horaria será _____.

TERCERA. La jornada de trabajo será (10):

- A tiempo completo, la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial, la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día a la semana al mes al año, siendo la jornada inferior a (10).
- La de un trabajador a tiempo completo compartido.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.
- La distribución del tiempo de trabajo será

Señale, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se realicen en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

CUARTA. La duración del contrato será indefinida a partir de la fecha en que se produce la transformación del contrato temporal. Si dicha transformación se realiza con contratos temporales de fomento de empleo o formativos el centro especial de empleo tendrá derecho durante toda la vigencia del contrato a las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

CUINTA. En caso de jornada a tiempo parcial indefinido señale si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (11): SI NO

SEXTA. El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios una retribución por todos los conceptos de euros brutos (12) que se distribuirá en los siguientes conceptos salariales Así mismo tendrá derecho a percibir (13) gratificaciones extraordinarias al año en cuenta de (14).

SÉPTIMA. El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de (15) así como a los descansos, fiestas, y permisos que se establecen en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29 de marzo).

OCTAVA. Así mismo, durante el periodo de trabajo, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcional, y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesionales, hasta un máximo de diez días por semana.

NOVENA. No se realizarán horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

DECIMA. Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del trabajador, la empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones al puesto de trabajo y/o en caso de que el contrato sea a domicilio se realizarán los servicios de ayuda personal y social siguientes

En los Centros Especiales de Empleo, será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Disposiciones de Desarrollo.

UNDÉCIMA. El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO
En caso afirmativo, cumplimiento al anexo «Contrato de relevo».

DUODÉCIMA. Al presente contrato se le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) (16):

SI NO

DECIMOTERCERA. En lo no previsto en este contrato, las partes se comprometen a observar lo dispuesto en la legislación vigente, y en especial, en el Real Decreto 1368/01, de 11 de julio modificado por el R.D. 421/1999, de 12 de marzo, en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), en su caso en el Convenio Colectivo de

DECIMOCUARTA. El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concreción (18).

CLAUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por cuatuplicado ejemplar (17) en el lugar y fecha que a continuación indicamos, firmando las partes interesadas.

En de 20.....

El trabajador El representante de la Empresa El representante legal del menor, si procede

(1) Nombre del titular del Centro Especial de Empleo o de su representante.

(2) Indicar el carácter con que actúa: Titular, Director, Gerente, etc.

(3) Número o razón Social del Centro Especial de Empleo.

(4) Padre, madre, tutor o persona o institución que se dirige a su cargo.

(5) Indicar el tipo de contrato temporal y la modalidad a que se acoge.

(6) Indicar el organismo competente.

(7) Indicar la actividad o desempeño por el trabajador.

(8) Indicar la actividad que desempeña o el temporero de la empresa y su duración.

(9) Indicar duración de la actividad o desempeño por el trabajador.

(10) Marque con una X donde corresponda.

(11) Señale si se concede y en caso afirmativo, adjunte el anexo de horas complementarias.

(12) Dinero, semestral, o trimestral.

(13) Indicar el número con un mínimo de dos.

(14) Como máximo 30 días de salario, para cada una de ellas.

(15) Máximo de 30 días naturales.

(16) Marque con una X en la casilla que corresponda. El contrato que se transforma, de duración determinada, temporal o formativo, debe haberse celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

(17) Se extendió un ejemplar al Estado Multiprofesional correspondiente.

(18) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos recogidos en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 10/1996, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

◀ Garantías por cambio de empresario

NORMA REGULADORA

Ley 12/2001; Ley 43/2006.

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

El empresario principal, durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario, antes de la prestación de servicios, de la identidad de la empresa principal para la que presten servicios en cada momento (nombre o razón social del empresario principal, domicilio social, NIF).

Igualmente se informará de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando la empresa principal concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre:

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un **Libro Registro** en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Existirá continuidad en la actividad de empresas contratistas y subcontratistas en los casos en que éstas presten sus servicios de manera habitual en el centro de trabajo de la principal, es decir, de forma no puntual o esporádica.

El contenido del Libro Registro deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores la información exigida por el artículo 42.4, indicada anteriormente, si bien el contenido informativo del Libro podrá complementarse con otros documentos.

Aunque no existe ningún modelo respecto a este Libro Registro, las empresas deberán crear su propio formato de forma que sea accesible para los representantes de los trabajadores.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre:

- Nombre o razón social del empresario principal, domicilio social y NIF.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Número de trabajadores que serán ocupados en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades para la prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Esto no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto a la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

LA SUCESIÓN DE EMPRESA

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria.

El cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral. El nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Salvo pacto en contrario entre cesionario y los representantes de los trabajadores, una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación, hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo aplicable a la entidad transmitida.

El cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores si la entidad objeto de la transmisión conserva su autonomía.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, con la suficiente antelación, antes de la transmisión, de:

- Fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Si no hay representantes de los trabajadores esta información se facilitará a los trabajadores que pudieran resultar afectados por la transmisión.

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con los trabajadores, deberá iniciar con antelación suficiente un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

◀ **Infracciones en los contratos**

NORMA REGULADORA

Real Decreto Legislativo 5/2000.

I. LABORALES

Leves

- No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.
- No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa.

Graves

- No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
- La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo, cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
- Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenios colectivos, así como los actos y omisiones que fueren contrarios a los de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves.
(El artículo 4 del ET reconoce entre otros el derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, lengua, así como por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que sean aptos para desempeñar el trabajo.)
- Transgresión de las normas y límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo.
- El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los

supuestos de contratas, así como del deber de información de los trabajadores afectados por una sucesión de empresa.

Muy graves

- La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
- Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años. Los menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos, ni insalubres, penosos, nocivos o peligrosos para la salud o para su formación profesional y humana.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

II. EN MATERIA DE EMPLEO, AYUDAS DE FOMENTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Leves

- No comunicar a la Oficina de Empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.
- No comunicar a la Oficina de Empleo la terminación de los contratos de trabajo en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.
- La falta de registro en la Oficina de Empleo del contrato de trabajo y sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

Graves

- No informar las empresas de selección de sus tareas al SPE.
- El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en los artículos 17.2 y 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.
- No notificar a la representación legal de los trabajadores de las contrataciones de duración determinada que se celebren o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.

- La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación.

Muy graves

- Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tenga por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el Servicio Público de Empleo.
- Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional.
- La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones del fomento de empleo, de reinserción de demandantes de empleo y de la formación profesional ocupacional concedidas, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas.

III. INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS USUARIAS

1. Infracciones de las empresas de trabajo temporal

Leves

- No cumplimentar en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias.
- No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como ETT y el número de autorización.

Graves

- No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición previstos en la ley.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en la ley.

- No destinar a la formación de los trabajadores las cantidades a que se refiere el artículo 12.2. de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

Muy graves

- Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.
- Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

2. Infracciones de las empresas usuarias

Leves

- No cumplimentar el contrato de puesta a disposición en los términos que reglamentariamente se determine.
- No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

Graves

- No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en la ley.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los 18 meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de 12 meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por ETT, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador.

Muy graves

- La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

IV. SANCIONES

Para faltas leves multa de 30,05 a 300,51 €.

Para faltas graves multa de 300,52 a 3.005,06 €.

Para faltas muy graves multa de 3.005,07 a 90.151,82 €.

V. SANCIONES ACCESORIAS (por infracciones en materia de empleo)

Para faltas muy graves:

1. Pérdida automática de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
2. Exclusión de acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

VI. DENUNCIA

La actuación inspectora se puede iniciar en virtud de actuaciones practicadas de oficio (por propia iniciativa de la inspección o por denuncia de cualquiera) o a instancia del interesado.

Por tanto, además del interesado podrán denunciar los representantes legales de los trabajadores y el sindicato ante la Dirección Provincial de Trabajo (Inspección Provincial).

Una vez comprobados los hechos, la Inspección levantará acta de infracción dictándose resolución por el órgano competente que impondrá las sanciones correspondientes.

Como ya es sabido, la firma no equivale a la validez del contrato, no obstante como el objetivo de la misma es velar por la legalidad y transparencia del mismo, de apreciarse vulneración de la normativa, además



de hacer constar dicha situación en la copia básica, recomendamos que antes de firmarla el representante se pase por el sindicato para recibir el asesoramiento necesario.

La violación de la normativa puede dar lugar a dos tipos de acciones ante la autoridad laboral y ante la jurisdicción, de ahí la importancia de acudir a la asesoría.

Recordamos que las comisiones de seguimiento de la contratación laboral a nivel provincial en la que tenemos presencia los sindicatos, tienen como función recibir información de trabajadores y representantes sobre la situación de la contratación en la provincia, canalizando hacia los órganos correspondientes aquellas denuncias, consultas o propuestas recibidas.

Asimismo, desde las Comisiones de Seguimiento, a iniciativa del sindicato se puede instar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

◀ Anexo I: Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral

Conviene comentar brevemente dos aspectos de la Ley de Procedimiento Laboral que pueden facilitar el planteamiento de demandas por fraude contractual en los casos en que los propios trabajadores sean reacios a instar por sí mismos el procedimiento judicial; éstos son: el procedimiento iniciado de oficio por comunicación de la autoridad laboral y la interposición de la demanda por el sindicato en defensa de los intereses de sus trabajadores afiliados.

I. EL PROCEDIMIENTO DE OFICIO

La Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto Legislativo 2/95 de 7 de abril, regula en sus artículos 146 a 150 el procedimiento de oficio.

El artículo 149 del texto procesal establece el deber de la autoridad laboral de enviar comunicación al juzgado para que se tramiten por el procedimiento de oficio los supuestos en que por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se haya levantado acta de infracción, cuando la misma haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión es competencia de la jurisdicción social.

Peculiaridades a este proceso son:

- a) La comunicación-demanda se remitirá por la autoridad laboral al juzgado, acompañando copia del expediente administrativo, continuándose el procedimiento de oficio, aun sin asistencia de los trabajadores perjudicados, que tendrán la consideración de parte pero no podrán desistir no solicitar la suspensión del proceso.
- b) Los hechos que se contengan en dicha comunicación harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo la carga de la prueba a la parte demandada (empresario).

Los supuestos que a los efectos de esta GUÍA interesan son las actas de infracción que versen sobre las materias contenidas en los números 7.2 y 7.10 del RDL 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social:

- Transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente o mediante convenio

colectivo cuando dichos extremos se puedan determinar por la negociación colectiva.

- Establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos y omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores.

Por fraude de ley ha entendido la jurisprudencia:

- Los supuestos de despido de un trabajador fijo para contratarlo temporalmente después (Tribunal Central de Trabajo, 6 de julio de 1974 y 4 de marzo de 1980).
- La fijación posterior de un término a un contrato inicialmente indefinido (sentencia del Tribunal Central de Trabajo, 17 de septiembre de 1986 y 10 de marzo de 1987) o un contrato inicialmente no escrito o como forma de reingreso después de excedencia (sentencia Tribunal Central de Trabajo, 5 de marzo de 1986).
- Supuestos de contratación temporal en cadena de un mismo trabajador (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 14 de diciembre de 1977, 21 de mayo de 1980 y 21 de abril de 1987) o de varios trabajadores (sentencia del Tribunal Central de Trabajo, 16 de mayo de 1972) para un mismo puesto de trabajo.

Se requiere por tanto, en primer lugar, que se haya levantado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, acta de infracción por las materias referidas y, en segundo lugar, que el sujeto responsable (empresario) impugne dicha acta en base a alegaciones o aportando pruebas que desvirtúen la existencia de fraude en la contratación o la vulneración de las condiciones de trabajo legal o convencionalmente establecidas.

En estos casos, la autoridad laboral deberá enviar comunicación al juzgado, iniciándose el proceso de oficio.

También podrá iniciarse el proceso de oficio:

- 1º En virtud de comunicación de la autoridad laboral que deberá dirigir al juzgado cuando cualquier acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo haya sido impugnada por el sujeto responsable en base a alegaciones, o aportando pruebas que puedan poner en duda la naturaleza laboral de la relación jurídica, objeto de la actuación de la Inspección.
- 2º En virtud de certificación de resolución firme que envíe la autoridad laboral derivada de actas de infracción levantadas por la inspección, en las que se aprecia perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

II. EL SINDICATO COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS, EN DEFENSA DE SUS INTERESES INDIVIDUALES

El artículo 20 del Real Decreto 2/95 de 7 de abril hace posible el planteamiento por el sindicato de conflictos individuales (previsto ya en la LOLS como contenido de la actividad sindical).

Así pues, a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, el sindicato puede actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación.

Se requiere para ello:

1. Que el trabajador afectado esté afiliado al sindicato en el momento de interponer la demanda.
2. Que el sindicato comunique previamente al afiliado su intención de demandar.
3. Que el trabajador dé su consentimiento.

Si bien el sindicato sólo ha de acreditar en el momento de interponer la demanda la condición de afiliado del trabajador y la existencia de comunicación previa (ya que la autorización se presume, salvo declaración en contrario del trabajador ante el juez), será conveniente que para evitar la exigencia de responsabilidades al sindicato, se cuente con la autorización expresa del afiliado.

◀ Anexo II: Modalidades de prácticas formativas

Existen distintas modalidades de prácticas formativas⁴, comúnmente conocidas como **becas**, que se traducen en estancias en centros de trabajo, tanto públicos como privados, de jóvenes estudiantes y titulados. Estas personas, por lo tanto, NO tienen un contrato de trabajo. CCOO ha detectado que hay empresas y entidades que las utilizan para cubrir puestos de trabajo.

MODALIDADES DE PRÁCTICAS	MARCO REGULADOR
Módulos de formación en centros de trabajo (FCT)	<p><i>Ámbito estatal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • LOGSE, art. 34.2 • RD 676/1993, de 7 de mayo • Ley 3/1993 • Reales Decretos de cada título de FP • Convenio marco de colaboración <p><i>Ámbito MEC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orden de 14 de noviembre de 1994 • Resolución de 30 de abril de 1996 • RD 777/1998, de 30 de abril • Circular de 20 de julio de 1998 (DG FP y Promoción Educativa) • Convenios de colaboración
Prácticas en el marco del Plan FIP	<p><i>Ámbito estatal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • RD 631/1993, de 3 de mayo • Orden de 13 de abril de 1994 <p><i>Ámbito CC.AA.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativa propia
Becas de investigación	RD 63/2006, de 27 de enero
Becas de cooperación educativa	RD 1497/1981, de 19 de junio RD 1845/1994, de 9 de septiembre

⁴ Para más información: CS CCOO, *Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo*, Cuadernos de información sindical, nº 77, 2007. También encontrarás datos sobre el tema en www.igualdadetrato.com (apartado «Becarios»). Asimismo para cualquier otra cuestión puedes contactar con la Secretaría Confederada de Juventud (juventud@ccoo.es).

Becas de colaboración	<p><i>Becas MEC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orden ECI 2007/2007, de 11 de junio <p><i>Becas Universidades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Normativas y reglamentos aprobados por la Junta o Consejo de Gobierno de cada universidad
Becas unilaterales de empresas privadas	No existe. Condiciones impuestas por la empresa. Ilegal
Becas de Administraciones Públicas	Bases de convocatorias públicas en los boletines y diarios oficiales

De estas modalidades nos vamos a centrar en tres: las **becas de Cooperación Educativa**, las **becas unilaterales de empresas privadas** y las **becas de Administraciones Públicas**.

I. BECAS EN EL MARCO DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN EDUCATIVA⁵

Norma reguladora

Los mínimos se recogen en:

- RD 1497/1981, de 19 de junio y RD 1845/1994, de 9 de septiembre.

Después se desarrollan en cada universidad mediante:

- Normativa específica de su Junta de Gobierno.
- Convenio marco de Cooperación Educativa que firma con las empresas o entidades.

Objeto

Favorecer que los estudiantes universitarios combinen los conocimientos teóricos (universidad) con los de contenido práctico (centro de trabajo) y

⁵ Al final de este apartado encontrarás el Convenio tipo de Cooperación Educativa que hemos elaborado desde Comisiones Obreras, donde se recogen las condiciones que consideramos deberían incluirse en este documento para garantizar la finalidad formativa de esta modalidad de prácticas.

así mejorar su empleabilidad ante su inminente inserción en el mercado de trabajo.

Formalización

Por escrito a través de un convenio de cooperación educativa entre universidad y empresa o entidad. Cada universidad lleva un registro de los convenios firmados. A éstos les acompaña un anexo que especifica las características de la estancia formativa de cada persona participante en el programa.

Requisitos

Haber superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando.

Observaciones

Las condiciones mínimas recogidas en los reales decretos se pueden ver sensiblemente mejoradas o ampliadas por la normativa específica de cada universidad. De manera que si un centro de trabajo ha firmado un convenio de cooperación educativa con varias universidades, las condiciones de los jóvenes en prácticas pueden ser diferentes.

Los requisitos de acceso nos hablan de obtención de un “título universitario”. Téngase en cuenta que se trata de un concepto amplio en el cual se incluyen diplomaturas y licenciaturas, pero también estudios de postgrado (master, doctorado...). Por tanto, las personas destinatarias pueden ser titulados superiores en situación de ser contratados, por ejemplo con la modalidad de contrato en prácticas. Sin embargo desde CC.OO consideramos que cuando estos jóvenes están ya titulados se desvirtúa la finalidad formativa de estas becas.

¿Qué podemos hacer desde la representación legal de los trabajadores?

Nuestra actuación debe diferenciarse entre:

Estudiantes (de diplomatura y licenciatura):

- Solicitar a la empresa la siguiente información: una relación del alumnado que está realizando estancias formativas en el centro de trabajo, una

copia de los convenios de cooperación educativa que haya firmado y sus correspondientes anexos (duración, lugar de realización, horario, plan formativo, tutor asignado, etc.), un cuadrante donde consten las bajas y altas de estos estudiantes. Esto nos permitirá garantizar el cumplimiento del convenio de cooperación educativa y la finalidad formativa de estas prácticas.

Titulados:

- Manifestar a la empresa nuestro desacuerdo con la utilización de esta vía como forma de insertar laboralmente a las personas jóvenes y ante los casos ya existentes, a la espera de una modificación normativa, negociar su incorporación mediante un contrato laboral, utilizando las modalidades contractuales formativas.

II. BECAS UNILATERALES DE EMPRESAS PRIVADAS

Norma reguladora

No existe. Se trata de becas ofertadas directa y unilateralmente por empresas privadas de todos los sectores productivos y/o sus fundaciones, al igual que ofertan puestos de trabajo.

Objeto

Las empresas justifican que son para adquirir formación práctica que amplíe las posibilidades de inserción laboral con un contrato de trabajo de las personas beneficiadas.

Formalización

En la medida que estas becas se caracterizan por la ausencia de un convenio entre el centro de estudios y el centro de trabajo, las situaciones que nos podemos encontrar son dispares en cuanto a su formalización. Esto es, puede ser por escrito mediante la firma de un documento privado entre la empresa y la persona becada, que acredita la condición de becario de esta última; o bien, encontrarnos con una ausencia de formalización por escrito, reduciéndose a un acuerdo verbal entre las partes.

Requisitos

Los establecidos por cada empresa en la oferta o convocatoria. En la mayoría de los casos están destinadas a titulados universitarios.

Observaciones

No existe justificación alguna para que una empresa no utilice la modalidad de contrato en prácticas para contratar a un titulado alegando la necesidad de formarle y amparándose en la ineficacia del sistema educativo para formar a trabajadores y trabajadoras, cuando la finalidad del contrato en prácticas es facilitar la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Y mucho menos cuando las empresas cuentan con otras herramientas como los convenios de cooperación educativa para solventar las supuestas carencias prácticas de los estudiantes.

¿Qué podemos hacer desde la representación legal de los trabajadores?

Instar al empresario a iniciar un proceso de reconversión de estos becarios en personal contratado. Y en caso de negativa por parte de ésta, proceder a presentar una denuncia ante la Inspección de trabajo de un tipo de becas, como es ésta, que no se ampara en ninguna normativa legal, más bien aprovecha el vacío legal

III. BECAS DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Norma reguladora

No existe un marco general, sino que cada Administración, dentro de sus competencias, convoca estas becas con cargo a la Ley General de Subvenciones, y las publica anualmente en los Boletines y Diarios Oficiales del Estado, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.

Objeto

Proporcionar formación práctica a titulados.

Formalización

Formalización por escrito mediante la firma de un documento privado entre la correspondiente administración y la persona becada, que acredita la condición de becaria de esta última.

Requisitos

Los establecidos por convocatoria. Mayoritariamente se destinan a titulados universitarios, pero también se dan casos para técnicos superiores de Formación Profesional.

Observaciones

Los titulados están en disposición de ser contratados. Las Administraciones Públicas cuentan con el contrato en prácticas para dotarles de formación práctica, incorporándoles así a las relaciones laborales habituales.

¿Qué podemos hacer desde la representación legal de los trabajadores?

Solicitar un plan de reconversión de las becas convocadas para licenciados y diplomados en contratos en prácticas para jóvenes recién titulados, incorporándolos a las relaciones laborales habituales.

IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Entre nuestras reivindicaciones en los procesos de negociación podemos incluir:

- Derechos de información y actuación para los representantes de los trabajadores (únicamente lo tenemos reconocido en el caso de las prácticas desarrolladas en el marco del plan FIP).
- Incluir la base legislativa en la que se ampara la oferta de prácticas.
- Señalar explícitamente que debe tratarse de alumnos sin posesión de una titulación de FP o universitaria (licenciatura).
- La actividad de las prácticas estará ligada a la formación que en el centro de estudios recibe o ha recibido el alumno.
- Garantizar el derecho del alumnado en prácticas a ser informados y formados sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención asociados a las actividades y tareas a realizar.

- Limitar el período de prácticas. Para ello, 300 horas para prácticas voluntarias (es decir, no curriculares y necesarias para titular) nos parece una duración aceptable y más que suficiente para la realización de unas prácticas. Para las prácticas obligatorias establecidas en los correspondientes planes de estudios, habrá que tener en cuenta lo establecido en éstos.
- Limitar el período de realización de prácticas en los meses de octubre y junio, con el objetivo de que no se utilicen en los períodos vacacionales de las empresas.
- Garantizar el ejercicio de las tutorías internas y externas.
- Garantizar una beca (conceptuada como «ayuda al estudio») no salarial, así como otros servicios colectivos.

CONVENIO TIPO DE COOPERACIÓN EDUCATIVA PARA PRÁCTICAS EN EMPRESAS O ENTIDADES⁶

(Lugar), a (día) de (mes) de (año)

COMPARECEN

De una parte, el Excmo/a. Sr/a. D/Dña. (Nombre completo del representante legal de la universidad), (Cargo del representante legal de la universidad) de la (Denominación social de la Universidad), en nombre y representación de la misma, por delegación del Rector, de conformidad con (resolución).

Y de otra, D. /Dña. (Nombre completo del representante legal de la empresa), en calidad de (Cargo del representante legal de la empresa) de (Denominación social de la empresa).

Ambas partes se reconocen entre sí capacidad legal suficiente para la celebración del presente convenio de cooperación educativa.

MANIFIESTAN

Estar de acuerdo en la realización de un Programa de Cooperación Educativa, con el objetivo coincidente de dar la oportunidad a los estudiantes de combinar los conocimientos teóricos con los de contenido práctico y de incorporarse al mundo profesional al finalizar el programa con un mínimo de experiencia, mediante estancias formativas en empresas, instituciones o entidades.

⁶ Propuesta de Comisiones Obreras para garantizar la finalidad formativa de estas prácticas.

ACUERDAN

PRIMERA

El presente convenio se acoge a lo establecido por el Real Decreto 1497/81, de 19 de junio (BOE nº 175 de 23 de julio) y el Real Decreto 1845/94, de 9 de septiembre (BOE nº 249 de 18 de octubre), por el que se actualiza el anterior.

SEGUNDA

El convenio será de aplicación a la realización de prácticas (curriculares y/o voluntarias) por el alumnado de la universidad que haya superado el 50 % de los créditos para obtener la titulación de diplomatura o licenciatura.

TERCERA

La relación de los estudiantes con la empresa no será laboral. Por ello, la realización de estas prácticas no supondrá la cobertura de un puesto en plantilla. Dado el carácter formativo de las prácticas, los alumnos no podrán firmar ni asumir responsabilidades sobre informes, ni actuaciones que requieran cualificación profesional. Las líneas de trabajo a desarrollar por los estudiantes estarán relacionadas con sus posibles salidas profesionales. No podrá formalizarse contrato de trabajo entre la empresa y el estudiante, mientras no se revoque expresamente o finalice el período de prácticas. Del mismo modo, la Empresa deberá comunicar a la Universidad las futuras posibles contrataciones de los estudiantes en prácticas.

CUARTA

El período de prácticas tendrá una duración máxima de 600 horas (6 meses: 100 horas al mes), y en todo caso no podrá exceder el 50% del tiempo íntegro que constituye el curso académico, tal y como regula el art. 3º del RD 1497/81. La jornada se desarrollará de lunes a viernes, durante un máximo de cinco horas diarias, entre los meses de octubre y junio. De forma que la ejecución de las prácticas no le suponga al estudiante detrimento alguno en su dedicación académica y concurrencia a los correspondientes exámenes. Es decir, se respetará escrupulosamente la jornada lectiva del estudiante.

QUINTA

Los estudiantes realizarán las prácticas bajo la supervisión de un tutor/a designado por la universidad para cada estudiante, encargado de supervisar y evaluar las prácticas, mediante un informe que emitirá a su finalización. Igualmente se nombrará un tutor/a nombrado por la empresa que se ocupará de programar la actividad de los estudiantes y colaborará con la persona nombrada por la universidad para la consecución de los objetivos marcados.

SEXTA

La empresa facilitará a los estudiantes el uso de los medios materiales existentes en sus instalaciones que sean necesarios para el correspondiente desarrollo de las prácticas. Asimismo les permitirá a los tutores de la universidad el acceso a sus instalaciones donde se encuentre el estudiante realizando las prácticas para el correcto seguimiento de las mismas.

SÉPTIMA

Los estudiantes en prácticas estarán cubiertos por el Seguro Escolar (Decreto 2068/1971, de 13 de agosto y Resolución del Ministerio de Trabajo, de 15 de febrero de 1973), complementado por las pólizas de Responsabilidad Civil que tenga suscritas la universidad, contando con la cobertura suficiente para responder a los posibles daños que la realización de las prácticas pueda ocasionar a los alumnos y/o a la empresa. Si el importe de los daños producidos fuera superior a la cantidad asegurada, la diferencia será de cuenta del empresario cuando exista culpa o negligencia por parte de éste.

OCTAVA

Los estudiantes en prácticas se comprometen a:

- Incorporarse a la entidad, empresa u organismo con el que se firme el convenio en la fecha establecida.
- Aprovechar al máximo las posibilidades de las prácticas que la empresa o entidad firmante ofrezca.
- Realizar las tareas que la empresa o entidad firmante le encomiende.
- Respetar las normas y reglamentos de la empresa o entidad firmante.
- Guardar riguroso secreto de las informaciones que con carácter confidencial le hubiera comunicado la empresa, durante la estancia y una vez finalizada esta.
- Mantener contacto con sus tutores en la empresa o entidad firmante y en la universidad.

NOVENA

La empresa, una vez finalizadas las prácticas, deberá emitir un certificado por el que se reconozca al estudiante el tiempo y las actividades realizadas durante el período de prácticas.

DÉCIMA

La Universidad comunicará:

- A la Autoridad Laboral competente la relación de estudiantes que vayan a realizar las prácticas, de acuerdo con lo establecido en la normativa del seguro escolar.

- A la Inspección de Trabajo, antes del inicio de las prácticas, el comienzo de las mismas, así como su duración, los datos personales de los estudiantes y los de la empresa o entidad de destino.

La empresa, entidad u organismo comunicará:

- A la representación legal de los trabajadores la relación de estudiantes que vayan a realizar las prácticas, el período de ejecución, horario, tutor/a designado por la empresa, el departamento de destino y el programa de prácticas donde se detallan las tareas y actividades a realizar por el alumnado en prácticas.

UNDÉCIMA

La empresa garantizará el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo durante el desarrollo de las prácticas.

DUODÉCIMA

El alumno/a que finalice sus estudios de diplomatura y/o licenciatura, no podrá permanecer en el Programa de Cooperación Educativa más allá del último día del mes en el que haya aprobado la última asignatura, Trabajo o Proyecto de Fin de Carrera.

TRIGÉSIMA

En anexo adjunto, firmado por el alumno/a, se recogerán los datos de éste y de los tutores, el lugar de realización, el período de ejecución, el contenido del Programa de Prácticas, el sistema de evaluación, así como la cuantía de la ayuda al estudio, si procede, y la forma de pago.

Y siendo de conformidad las partes, firman este convenio por duplicado en el lugar y fecha indicados.

Nombre y cargo
Representante legal
Universidad

Nombre y cargo
Representante legal
Empresa/Entidad/Institución

FDO.

