

La contratación laboral y sus incidencias.

Caso práctico

Lucía y Alejandro han terminado sus estudios y tras presentar varios currículum han tenido la suerte de encontrar trabajo: Lucía como contable en una gestoría, y Alejandro como agente comercial en una academia de enseñanza no reglada.



Los dos están muy contentos con su primer trabajo, pero les surgen dudas:

- ✓ ¿Qué tipo de contrato les realizarán?
- ✓ ¿Cuál será su duración?
- ✓ ¿Existen circunstancias por las que se paralizan las obligaciones derivadas del contrato?
- ✓ ¿Podrán modificar las condiciones que se hayan establecido al comienzo de la prestación de servicios?
- ✓ ¿En qué casos se puede producir la extinción de su relación laboral?

A medida que vayas avanzando en la unidad, conocerás la respuesta a estas preguntas.



Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

[Aviso Legal](#)

1.- Concepto y naturaleza: derechos y deberes del trabajador y del empresario.

Caso práctico



Lucía y Alejandro tienen una reunión con sus respectivos jefes, pero están intranquilos porque desconocen cuáles son los derechos y deberes que se generan como trabajador o trabajadora de una empresa. De la misma forma, desconocen cuáles son los derechos y deberes que tienen las empresas relacionados con la

prestación laboral.

Estas dudas se irán solucionando a lo largo del apartado.

¿Qué piensas que necesita una empresa para poder llevar a cabo su actividad? Fundamentalmente tres cosas:

- ✓ **Capital.** Se precisa financiación, que se puede conseguir a través de los Bancos, Cajas de Ahorro o Cooperativas de Crédito, o bien a través de aportaciones de otros socios.
- ✓ **Recursos.** Se entiende como tales tanto a las materias primas o mercaderías, como a la luz, agua, teléfono y demás servicios necesarios para poder desarrollar la actividad; así como los bienes de inversión que la empresa posee (maquinaria, elementos de transporte...).
- ✓ **Trabajo.** Aquí nos referimos a la mano de obra que necesitaremos para poder llevar a cabo nuestra actividad.



Para que un trabajo sea considerado como tal por elEstatuto de los Trabajadores, debe cumplir una serie de características, concretamente debe ser: Personal, Voluntario, Por cuenta ajena, Dependiente y Retribuido.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua un contrato se define

como:

"Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser obligadas".

Debes conocer

Los derechos y los deberes que tienen los trabajadores y trabajadoras, así como los empresarios y las empresarias, son:

[Anexo I. Derechos y deberes.](#)

Ejercicio resuelto

Loli es amiga de Lucía, y como sabe que está trabajando en una gestoría, le comenta que todos los días acude de 21:00 a 23:00 horas al comedor social que tiene una ONG para ayudar a dar las cenas. ¿Se puede considerar que existe un trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores si se realiza de manera altruista?

Mostrar retroalimentación

Para que exista una relación laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores (ET) es necesario que se den una serie de características, y una de ellas es que tiene que ser RETRIBUIDO. En este caso, como la prestación se realiza de manera altruista, no existiría un contrato de trabajo.

2.- Capacidad para celebrar un contrato.

Caso práctico

Tanto Lucía como Alejandro están intranquilos ante la entrevista de selección de personal que tienen esta semana. ¿Cumplen las condiciones establecidas en la normativa como para poder firmar un contrato de trabajo? Ellos piensan que sí, pero no lo tienen muy claro.



Al finalizar el presente apartado conocerás si Lucía y Alejandro pueden firmar o no un contrato de trabajo.

Debes tener muy en cuenta que las personas que intervienen en el contrato de trabajo deben tener la capacidad de trabajar y contratar, para lo que existen algunas condiciones, tal y como puedes ver a continuación:

Condiciones necesarias para trabajar y contratar.

<p>Trabajador</p>	<p>Edad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A partir de los 18 años se pueden trabajar libremente. ✓ Con 16 y 17 años se requiere autorización de los padres o tutor legal, o estar <u>emancipado</u>. Aun así, tienen limitada la realización de algunas actividades, como el trabajar en sitios peligrosos o penosos, o la realización de horas extraordinarias. ✓ No pueden trabajar los menores de 16 años, salvo en espectáculos públicos y previa autorización de la autoridad laboral. ✓ Actualmente no hay una edad máxima por encima de la cual no se pueda seguir trabajando y la tendencia es atrasar lo máximo posible la edad de jubilación ordinaria. <p>Anteriormente si existía esa limitación por Ley, a los 69 años, pero una Sentencia del</p>
--------------------------	-------------	--

		<p>Tribunal Constitucional estableció que este límite era inconstitucional, ya que contradecía el derecho a trabajar, establecido en el artículo 35.1 de la Constitución y solo será posible establecer este límite dentro del marco de una política de empleo. Pero actualmente no existe un límite dentro de ninguna norma de política de empleo.</p> <p>Actualmente no se puede poner ningún límite máximo a trabajar ni por ley ni por Convenio Colectivo y desde la Reforma Laboral de agosto de 2012 son nulas las cláusulas de los Convenios Colectivos que hagan posible la extinción del contrato de trabajo por el hecho de que un trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación.</p>
	Titulación	Para el ejercicio de determinadas profesiones debe poseerse la titulación requerida.
	Capacidad	No haberse dictaminado por sentencia judicial la incapacidad para trabajar.
	Nacionalidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Extranjeros no comunitarios. Necesitan un permiso de trabajo. ✓ Extranjeros comunitarios. Gozan del derecho de libre circulación en la Unión Europea.
Empresario	Edad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pueden contratar libremente: <ul style="list-style-type: none"> ➤ A partir de los 18 años. ➤ Los mayores de 16 años emancipados o que hubieran obtenido el beneficio de la mayoría de edad concedido por el juez. ✓ Los menores no emancipados pueden contratar representados por su padre, madre o tutor.
	<u>Incapacidad</u>	Los incapacitados serán asistidos por su <u>representante legal</u> , según determine la sentencia judicial.

Para saber más

En la página Web del INEM tienes una guía muy útil en dónde se explican los requisitos necesarios para poder trabajar en España, entre otras cosas.

[Edad mínima y máxima para trabajar.](#)

Ejercicio resuelto

Abderraman Sayad es amigo de Alejandro. Una empresa de conservas ha contratado a Abderraman pagándole un salario mensual de 950 euros. ¿Se puede considerar que existe contrato de trabajo entre el amigo de Alejandro y su empresa?

Mostrar retroalimentación

No se puede considerar que exista un contrato de trabajo, ya que Abderraman no cumple una de las condiciones necesarias para poder trabajar, y es la de tener un permiso de trabajo.

Autoevaluación

Relaciona las situaciones que te presentamos con el incumplimiento de las condiciones para trabajar o contratar:

Ejercicio de relacionar

Situación	Relación	Condición incumplida
Juan Moreno, de 17 años de edad y no emancipado, ha creado la empresa Trigo y Harinas, S.A., contratando a 3 personas para que presten sus servicios	<input type="radio"/>	Capacidad.

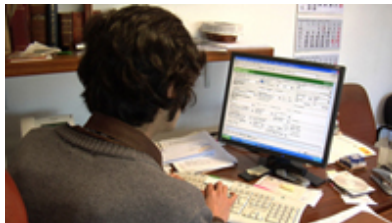
en la misma.		
Ana Romero tiene una sentencia judicial que es declarada incapaz para trabajar, pero aun así firma un contrato con una empresa para realizar un trabajo durante 4 horas a la semana	<input type="checkbox"/>	Titulación.
Pedro Zamora, que no terminó sus estudios de la ESO, ha sido contratado como jefe de prevención de riesgos laborales en una empresa de construcción.	<input type="checkbox"/>	Edad.

Enviar

Es muy importante que tengas en cuenta que tanto los trabajadores y trabajadoras, como los empresarios y empresarias, tengan la capacidad suficiente para trabajar y contratar, porque de otro modo, el contrato no será válido.

3.- Elementos del contrato.

Caso práctico



Alejandro ha oído hablar a amigos suyos que el contrato que han firmado era nulo porque incumplía la normativa vigente. Pero, ¿qué dice esa normativa en cuanto a la validez de un contrato? ¿Qué elementos son necesarios en un contrato de trabajo?

Al finalizar el apartado sabrás cuáles son los elementos que debe contener un contrato de trabajo y cuándo el mismo no es válido.

Al igual que sucede en cualquier contrato que se puede firmar en la vida ordinaria, en un contrato de trabajo concurren tres **elementos esenciales**:

- ✓ **Consentimiento** (acuerdo de voluntades): El contrato se realiza de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador (sin violencia ni intimidación).
- ✓ **Objeto** (qué se acuerda): Se acuerda la prestación del servicio por parte del trabajador.
- ✓ **Causa** (por qué se llega a un acuerdo): Se ceden los frutos del trabajo a cambio de una remuneración.



Los contratos también constan de **elementos accidentales**, que aclaran los términos del mismo y que, si se omiten, son regulados según lo estipulado en la normativa vigente (salario, período de prueba, vacaciones...).

Has visto que los elementos esenciales son obligatorios para que exista un contrato de trabajo pero, ¿qué sucede cuando falta alguno de ellos o no se ha cumplido lo que establece la Ley en relación con alguno de estos elementos? En ese caso decimos que el contrato es nulo, encontrándonos con dos situaciones diferentes:

- ✓ **Nulidad parcial**. Es el caso de que sólo una parte del contrato resulte nula. Éste permanecerá válido en lo restante, completándose con la Ley o convenio colectivo que le sea aplicable la parte que resultó nula.
- ✓ **Nulidad total**. Es el caso de que el contrato no fuera subsanable de ninguna forma.

Para saber más

Te recomendamos que visites esta página Web para conocer más cosas de la nulidad de los contratos.

[La nulidad de los contratos.](#)

Autoevaluación

A continuación puedes ver una serie de situaciones en las que tienes que identificar las que suponen una nulidad total del contrato:

- Un contrato en el que figura que el salario que debe cobrarse es inferior al estipulado en convenio.

- Un contrato concertado con un menor de edad para trabajar en una refinería de petróleo.

- La celebración de un contrato por parte de un empresario menor de edad.

- Un contrato en el que un trabajador firmó una cláusula en la que se comprometía a no pertenecer a ningún sindicato.

- Un contrato con una persona de 17 años, con el consentimiento de sus padres, para trabajar en una gasolinera.

Mostrar retroalimentación

Solución

1. Incorrecto
2. Correcto
3. Correcto
4. Incorrecto
5. Correcto

4.- Forma del contrato.

Caso práctico

La gestoría le ha dicho a Lucía que iban a realizar un contrato oral, por lo que Lucía se ha sorprendido un poco, ya que ella pensaba que todos los contratos de trabajo tenían que realizarse por escrito.



- ✓ ¿Realmente puede la empresa hacerle un contrato verbal?
- ✓ ¿Qué pasaría si la empresa le hubiera realizado un contrato verbal cuando la normativa exige que sea por escrito?

Al finalizar el apartado conocerás todos estos detalles, por lo que serás capaz de contestar a Lucía.



Cuando se desea celebrar un contrato de trabajo, debes tener en cuenta que éste se puede celebrar de forma oral o por escrito (artículo 8 del ET). En cualquier caso, la Ley entiende que existe contrato de trabajo entre quien presta un trabajo y quien lo recibe a cambio de una retribución.

Sin embargo, debes tener en cuenta que aunque se pueden celebrar contratos orales o de palabra, tanto el trabajador o trabajadora como el empresario o empresaria pueden exigir en cualquier momento de la relación laboral que el contrato se formalice por escrito.

El ET establece que algunos contratos se deben formalizar obligatoriamente por escrito. En el caso de que el empresario o la empresaria no cumpla con este requisito, se entiende que el contrato se ha celebrado a **jornada completa y por tiempo indefinido**, salvo que la empresa pueda probar la naturaleza temporal del contrato o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Para saber más

Te recomendamos que visites los siguientes enlaces, donde encontrarás

más información sobre todo lo que acabamos de ver y guía de contratación

[¿Qué es el contrato de trabajo?. Modelos de contrato.](#)

[Guía de contratación.](#)

5.- La jornada de trabajo: características, horario y permisos retribuidos.

Caso práctico



El padre de Alejandro se ha puesto enfermo, y tiene que ser operado urgentemente. Alejandro desconoce si por este motivo puede solicitar permiso en el trabajo.

Al finalizar el estudio de este apartado conocerás los diferentes motivos por los que los trabajadores y trabajadoras pueden interrumpir su trabajo, con derecho a remuneración.

La relación laboral se desarrolla dentro de un marco temporal concreto, en el cual el trabajador o la trabajadora presta sus servicios al empresario o la empresaria. Este marco temporal debe tener en cuenta las normas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y lo especificado en el convenio colectivo.



Debes conocer

Las normas que regulan la jornada de trabajo las puedes ver en el siguiente enlace:

[Regulación de la jornada de trabajo en la Ley \(artículos 34 a 38 del ET\).](#)

5.1.- Características.

Has de tener en cuenta que uno de los condicionantes de las relaciones laborales es la jornada de trabajo, también llamada jornada laboral. Pero, ¿qué se entiende por jornada laboral? Pues bien, se podría definir como:



La Jornada Laboral es el tiempo diario, semanal o anual que transcurre desde que el trabajador llega a su lugar de trabajo hasta que lo abandona.

Veamos pues cuáles son las características básicas de la jornada laboral:

- ✓ La **duración máxima** de esta jornada será de **40 horas semanales** de trabajo de promedio en cómputo anual.
- ✓ No se pueden superar las **9 horas diarias** de trabajo efectivo (8 horas para los menores de edad).
- ✓ Si existen interrupciones en la jornada, ésta se llamará **partida**, en caso contrario, **continuada** o continua.
- ✓ En jornadas continuadas que superen las 6 horas de trabajo, se establece un **descanso mínimo** de 15 minutos. Para los menores de edad, en jornadas de más de 4 horas y media, descanso de 30 minutos.
- ✓ Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán mediar como mínimo 12 horas.
- ✓ La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Para el resto de trabajadores, será de un día y medio.
- ✓ El descanso semanal mencionado en el apartado anterior es retribuido.



Ejercicio resuelto

Óscar Beilo trabaja de oficial de mantenimiento en una empresa textil. El horario de trabajo que tiene es irregular, es decir, un día trabaja 5 horas, 9 horas otro día, 8 horas otro día, etc. ¿Se puede considerar legal este horario?

Mostrar retroalimentación

Sí, puede ser considerado como legal, siempre que no se superen anualmente las 40 horas semanales de promedio.

Autoevaluación

A continuación puedes ver una serie de situaciones relacionadas con la jornada laboral. Indica cuál de ellas es correcta.

- Pedro Artal, de 35 años de edad, presta sus servicios del lunes por la tarde al sábado por la tarde.

- María Pedrosa tiene 17 años y realiza una jornada continuada de trabajo de 8 horas, con un descanso de 20 minutos.

- Los trabajadores y trabajadoras de la Gestoría Andrade tienen el descanso semanal el sábado y el domingo, y el propietario de la empresa no se lo remunera ya que dice que no prestan sus servicios esos dos días.

- Durante la segunda semana del mes de diciembre los trabajadores y trabajadoras de la tienda de juguetes Peluches y Marionetas realizan una jornada semanal de 50 horas. Sin embargo, en la última semana del año realizan 30 horas de trabajo.

Mostrar retroalimentación

Solución

1. Correcto

2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Correcto

5.2.- Horario de trabajo.

Tal y como te hemos indicado anteriormente, la jornada de trabajo se distribuye según un horario, que será fijado en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo de aplicación. Este horario marca el inicio y el final de cada jornada de trabajo.



Como trabajador, te puedes encontrar con horarios especiales, concretamente los que se muestran en la siguiente tabla:

Características especiales del horario de trabajo.

Horarios Especiales	Características
Trabajo nocturno	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Se considera como tal cuando al menos 3 horas de la jornada diaria o 1/3 de la jornada anual transcurren entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. ✔ No pueden realizarlo los trabajadores menores de 18 años. ✔ Los trabajadores nocturnos no pueden realizar horas extras. ✔ La jornada media de estos trabajadores no puede superar 8 horas diarias de media en 15 días. ✔ Si el trabajador o trabajadora tiene problemas de salud, podrá elegir jornada diurna.
Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Forma de organización del trabajo en la cual diferentes trabajadores ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo. ✔ Implica prestar servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.
Horas extras	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Son aquellas que exceden de la duración máxima de la jornada ordinaria. ✔ El número de horas extras no podrá ser superior a 80 al año, no teniéndose en cuenta para el cómputo las realizadas por <u>..... fuerza mayor</u> o si se compensan con descanso en los 4 meses siguientes. ✔ Se abonarán en una cuantía que no podrá ser inferior al valor de una hora ordinaria, o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. ✔ Los trabajadores menores de 18 años, los que realizan

Horarios Especiales	Características
	<p>trabajos nocturnos y los que trabajan en minas no pueden realizar horas extras.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Existen dos tipos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Por fuerza mayor: Son las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños urgentes, siendo obligatorio su cumplimiento. ➤ Otras horas: Dentro de este apartado se incluirían todas aquellas que no tengan la consideración anterior.

Ejercicio resuelto

Una trabajadora, que tiene 16 años, realiza un trabajo continuo de cuatro horas diarias de lunes a viernes, comenzando su jornada a las 20 horas. ¿Puede realizar esta trabajadora este horario de trabajo?

Mostrar retroalimentación

Sí que puede realizar este trabajo, ya que no es considerado como un trabajo nocturno, puesto que no se realizan 3 horas de trabajo entre las 10 de la noche y 6 de la mañana.

Lucía ha realizado en su empresa 78 horas extraordinarias en lo que va de año. Debido a la rotura de una tubería, es necesario que Lucía tenga que trabajar 2 horas más al día durante una semana para poder reparar el daño causado lo antes posible. Lucía sólo se compromete a realizar las 2 horas del primer día, negándose a realizar el resto alegando que ya ha cubierto el total de horas extraordinarias permitidas en el ET. ¿Puede negarse Lucía a la realización del resto de horas extras?

Mostrar retroalimentación

No, Lucía debe quedarse a realizar las horas extras pues se tratan de horas extras de fuerza mayor, y son de obligado cumplimiento, ya que no se computan para el cálculo de las 80 horas máximas establecidas en el ET.

5.3.- Permisos retribuidos.

Debes saber que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a interrumpir la prestación laboral, previo aviso y justificación, con derecho a su salario, en los casos que se mencionan a continuación:

Permisos retribuidos.

Motivo	Duración
Matrimonio.	15 días.
Nacimiento de un hijo, acogimiento o adopción de uno o más hijos.	<p>Cuatro semanas (entró en vigor en enero de 2017).</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Los trabajadores por cuenta ajena</i> a los que les sea de aplicación el <u>ET</u> tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. - 4 semanas ininterrumpidas, por el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijos, para las personas integradas en el régimen general de la Seguridad Social a quienes sea de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público. - En cuanto a <i>los trabajadores por cuenta propia</i> incluidos en los distintos regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas los periodos de cese en la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo podrán disfrutar los descansos a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por ciento.
Enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<p>2 días Si es necesario desplazamiento: 4 días</p>
Traslado de domicilio habitual.	1 día.

Motivo	Duración
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	Tiempo indispensable que sea justificado.
Realización de funciones sindicales o de representación de personal.	Los períodos que marquen las normas legales o convencionales.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral.	Tiempo indispensable que sea justificado.

Autoevaluación

Relaciona cada concepto con los días que le corresponden de permiso retribuido:

Ejercicio de relacionar

Permiso	Relación (poner 1, 2 o 3 según la duración)	Duración
Matrimonio	<input type="radio"/>	1. 1 día
Nacimiento de un hijo	<input type="radio"/>	2. 15 días
Traslado de domicilio	<input type="radio"/>	3. 4 semanas

Enviar

Es conveniente que tengas en cuenta lo que establece el ET, en este caso concreto el artículo 37.3, porque cuando seas trabajador es posible que tengas que hacer uso de estos permisos.

6.- El calendario laboral.

Caso práctico

Cuando Alejandro ha entrado por primera vez en la empresa, se ha sorprendido al ver en un tablón de anuncios un calendario marcado con colores.

- ✓ ¿Qué significa ese calendario?
- ✓ ¿Por qué figura a la vista de todos los empleados?



Cuando hayas finalizado el estudio de este apartado, conocerás la respuesta a estas preguntas.

Como muy bien sabrás de tus años de estudiante, había determinados días al año que no acudías al Instituto. Cuando estás trabajando sucede lo mismo. Todas las empresas tienen que elaborar anualmente un calendario laboral que deberán exponer en un lugar visible del centro de trabajo. Si incumplen con esta labor de elaboración y exposición, estarán incurriendo en una infracción laboral leve sancionable administrativamente.



Deberá contener los días de trabajo distribuidos anualmente, los días festivos, los días inhábiles y el descanso semanal.

En cuanto a los días festivos, has de saber que las personas trabajadoras tienen derecho a un máximo de 14 al año, teniendo una consideración de retribuidas y no recuperables. Pueden ser locales (2 al año) y nacionales y autonómicas (12 fiestas reguladas por el [Real Decreto 2001/83](#), de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos).

Además, debes tener en cuenta que todos los trabajadores tienen derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas cuya compensación económica está **prohibida** (excepto cuando el trabajador cesa en la empresa sin haber disfrutado de vacaciones). La duración de las vacaciones será pactada en convenio o en el contrato de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a **30 días naturales** (pudiéndose fraccionar).

La fecha para disfrutar las vacaciones se pactará entre la empresa y las trabajadoras y los trabajadores, pero éste último deberá conocerlas con una antelación mínima de **2**

meses.

Debes conocer

Se ha publicado el [Decreto 32/2016](#), por el que se establece el calendario de fiestas laborales en Castilla y León para el año 2017.

[Decreto 32/2016, por el que se establece el calendario de fiestas laborales en Castilla y León para el año 2017.](#)

Ejercicio resuelto

Julián Moreno Andrade desea disfrutar de sus vacaciones anuales del 1 al 30 de agosto, sin embargo, su jefe le indica que en esas fechas es imposible. Julián se enfada mucho y le dice que va a denunciar esta situación ante los Juzgados.

¿Tiene derecho Julián a disfrutar de sus vacaciones en las fechas que él desea?

Mostrar retroalimentación

Las vacaciones anuales son un derecho de todas las personas trabajadoras, recogido en el Estatuto de los Trabajadores. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en el convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, como parece ser que sucede en este caso, será la jurisdicción competente la que fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

7.- Modalidades de contratación.

Caso práctico

Lucía ha pasado el proceso de selección de forma exitosa, por lo que la gestoría la quiere contratar, pero no tiene claro qué modalidad de contrato quieren hacerle a Lucía.



Desearían utilizar alguna modalidad que tuviera alguna clase de incentivo, pero en principio no quieren realizar un contrato indefinido.

- ✓ ¿Cuál será la mejor modalidad que pueden escoger?
- ✓ ¿Qué incentivos ofrecen a la contratación laboral?

A estas preguntas y a otras muchas más podrás dar respuesta una vez finalizado el estudio de este epígrafe.

Cuando desde una empresa se quiere iniciar una relación laboral, lo primero que tiene que hacer es decidir cuál es el contrato de trabajo que más le conviene firmar.



En el siguiente esquema puedes ver resumidas las modalidades de contratación más importantes en la actualidad:

Es muy importante que tengas en cuenta que aunque es posible presentar los contratos en papel, la mayoría de las empresas utiliza el servicio **Contrat@**, de la Web del Servicio Público de Empleo Estatal (**SEPE**) para su presentación, tal y como te lo explicaremos más adelante.

- ▶ Gestión de la autorización
- ▶ Comunicación de la contratación
- ▶ Comunicación de la copia básica
- ▶ Seguimiento de las comunicaciones realizadas



[Pruebas ficheros XML](#)

[Avisos actualizado a 29/03/2017](#)

[Certific@2](#)

[Verificación de la Huella electrónica de los documentos](#)



Buzón de consultas

[Aplicación Contrat@ - Comunicación de la contratación](#)

La ayuda y documentación para el uso de esta Aplicación se encuentra en el apartado [Información general](#).

© Servicio Público de Empleo Estatal, 2009. ©  Sistema Nacional de Empleo, 2009.

[Servicio Contrat@](#)

Para saber más

En este enlace a la web del Ministerio de Trabajo encontrarás una completa guía actualizada cada año, donde podrás consultar la regulación de cada una de las modalidades de contratación laboral vigentes.

[Guía de Contratos de trabajo 2017.](#)

[Guía laboral.](#)

[Contratos de trabajo.](#)

[Modelos de Contratos 2017.](#)

7.1.- Contratos indefinidos.

En este apartado vamos a presentarte las distintas modalidades y características de contratos indefinidos.

Existen varias **modalidades de contrato de trabajo** (indefinido, temporales, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y cláusulas específicas, así como los incentivos existentes en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

Formulario de contrato de trabajo indefinido ordinario. El formulario contiene campos para datos personales del trabajador y del empresario, datos del contrato (fecha de inicio, duración, jornada), datos de la empresa (nombre, dirección, actividad económica) y datos de la representación sindical. Incluye también una sección para el consentimiento del trabajador y una para el consentimiento del empresario.

El **contrato de duración indefinida ordinario**: es aquel contrato, escrito o verbal, en el que las partes no han prefijado la duración de su relación contractual, por lo que su duración es indefinida.

Puede pactarse la **jornada completa o parcial**, se considerará celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador comparable a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar.

Su formalización puede ser verbal o escrita. En el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito: las acogidas al programa de fomento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero

Cuando se trate de **trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito** en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Si el contrato se celebra a **tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito**. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

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

Se presume, salvo prueba en contrario, que el trabajador es indefinido (fijo) en los casos siguientes:

- ✓ Trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al del periodo de prueba, y los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- ✓ Los contratos de duración determinada no formalizados por escrito cuando lo exija una disposición legal, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- ✓ Los trabajadores que continúen desarrollando sus actividades una vez agotado el plazo determinado en el contrato si no existe un nuevo contrato o prórroga del anterior.
- ✓ Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados más de 24 meses, sea o no de forma continuada, en el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, incluso si fue a través de una empresa de trabajo temporal, a excepción de los contratos de formación, de práctica, de relevo e interinidad. Por Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, este precepto contenido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores queda suspendido, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta norma (hasta agosto 2013).

Los contratos indefinidos pueden, en algunos casos, ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

Las **conversiones de contratos temporales en indefinidos** podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora.

Bonificaciones del contrato indefinido:

- ✓ Si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de cotización empresarial.
- ✓ Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá en proporción al porcentaje en que disminuya la jornada de trabajo, que no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Esta bonificación se aplicará durante un período de 24 meses. En el caso

de empresas con menos de 10 trabajadores la medida se prolongará durante 12 meses más, quedando exentos durante este último período de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía que proporcionalmente corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Estos incentivos serán incompatibles con cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato.

El **contrato para el fomento de la contratación indefinida** ha sido derogado, a partir de 12 de Febrero de 2012, por la [Ley 3/2012](#), de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real [Decreto-ley 6/2016](#), de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El **nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores**, está contemplado por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero (reforma laboral 2012) para fomentar la creación de empleo por parte de autónomos, emprendedores y pymes.

El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores tiene las siguientes características:

Requisitos:

El trabajador debe estar inscrito como desempleado para que se le puedan aplicar las bonificaciones.

Características:

Tiempo indefinido, jornada completa y periodo de prueba de un año. Tras la últimas modificaciones, este tipo de contrato permite también la contratación a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa:

Menos de 50 trabajadores, que no hayan hecho despidos improcedentes o colectivos en los 6 meses anteriores.

Compromiso:

mantener el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.

Incentivo fiscal:

Deducción fiscal de 3.000 euros para el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años.

Incentivo fiscal para contratación de desempleados:

Si se contrata a un desempleado que percibe prestación de desempleo, derecho a una deducción fiscal del 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente,

con un máximo de 12, siendo requisito que el trabajador haya percibido al menos 3 meses de prestación. El trabajador podrá compatibilizar con su salario el 25% de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para jóvenes:

Para edades comprendidas entre los 16 y 30 años, 83,33 €/mes el primer año (1.000 e/año), 91,67 €/mes el segundo (1.100 €/año) y 100 €/mes el tercero (1.200 €/año). Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para mayores de 45 años:

deben haber estado inscritos en la oficina de empleo al menos 12 de los últimos 18. La cuantía es 108,33 €/mes (1.300 €/año).

Mujeres en sectores donde está poco representada:

la cuantía de la bonificación de las jóvenes subiría a 108,33 €/mes (1.300 €/año) y de las mayores de 45 años a 125 €/mes (1.500 €/año).

Ampliación de las bonificaciones:

Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

Debes conocer

En el siguiente enlace encontrarás información sobre los colectivos a los que se les puede realizar este tipo de contrato indefinido, incentivos, requisitos de las empresas y trabajadores y normativa relacionada.

[Anexo II. Colectivos a los que se les puede realizar un contrato de fomento a la contratación indefinida, incentivos, requisitos de las empresas y trabajadores y normativa relacionada.](#)

Ejercicio resuelto

Dolores Moliner, de 53 años, tenía un contrato indefinido en una empresa y fue despedida, permaneciendo dos años en el paro, obteniendo subsidios de desempleo. La empresa MOLINILLOS, de

nueva creación y sin trabajadores, desea realizarle un contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida. ¿Puede MOLINILLOS realizar este contrato a Dolores?

Mostrar retroalimentación

Sí que puede realizarle este tipo de contrato y, además, la empresa obtiene incentivos en la reducción de las cotizaciones a la SS por cumplir con los requisitos tanto el trabajador como la empresa exigidos:

1. Dolores es mayor de 52 años.
2. Dolores tenía un contrato indefinido en la anterior empresa y lleva parada dos años, cobrando una prestación por desempleo.
3. La empresa MOLINILLOS es de nueva creación y no tiene trabajadores.

Si tienes dudas, tanto de este ejercicio como de cualquier otra situación, puedes revisar los requisitos e incentivos a la contratación en la siguiente [Guía de contratación](#).

Es muy importante dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, indicando las características particulares de desempleo para obtener las bonificaciones en las cotizaciones de la SS que serán reflejadas en el RLC (Recibo de Liquidación de Cotizaciones) que verás con detalle en las unidades siguientes.

7.2.- Contratos temporales.

A diferencia de lo que sucede con los contratos indefinidos, en los contratos temporales, tanto el trabajador como la empresa, conocen la fecha de terminación de la relación laboral.

El contrato temporal, como su nombre indica, tiene como objetivo establecer una relación laboral por un **tiempo determinado**. Y podrá acogerse a una jornada completa o parcial.

La formalización deberá **por escrito**. Aunque puede ser verbal cuando “en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada, completa”, según el Ministerio de Empleo.

Nos encontraremos varias modalidades de contratos temporales:

1. Contrato temporal de duración determinada. A su vez distinguiremos entre:

- **Por obra o servicio determinado:** Es aquel cuyo objeto es la realización de obras o servicios determinados, con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta. Finalizará cuando finalice la obra o el servicio para el cual se contrató al trabajador.
- **Eventual por circunstancias de la producción:** Se conciertan para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Tiene una duración máxima de 6 meses y podrá ser a tiempo parcial o completo.
- **De interinidad:** Son contratos celebrados para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo, o bien para ocupar, de forma temporal, un puesto de trabajo mientras se lleva a cabo un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Es decir, si el objeto del contrato es sustituir a un trabajador que se encuentra de baja por maternidad, el contrato se extinguirá cuando dicha trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo. La jornada será a tiempo completo salvo que la persona sustituida tenga un contrato a tiempo parcial o una jornada reducida.

2. Contrato temporal de relevo. Tiene por objeto celebrar un contrato, a jornada completa o a tiempo parcial, con un trabajador inscrito en la oficina de empleo como desempleado, para sustituir a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial y al que como máximo le faltan cinco años para poder jubilarse totalmente. Al mismo tiempo, se concierta un contrato a tiempo parcial con el trabajador que accede a la jubilación.

3. Otros tipos de contratos temporales:

- ✓ Primer empleo joven.
- ✓ Contrato de trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- ✓ De trabajadores de exclusión social por empresa de inserción.

- ✓ De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- ✓ De situación de jubilación parcial.
- ✓ A tiempo parcial con vinculación formativa.
- ✓ De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
- ✓ De trabajadores del servicio del hogar familiar.
- ✓ De personas con discapacidad.
- ✓ De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- ✓ De investigadores.
- ✓ De trabajadores penados en instituciones penitenciarias.
- ✓ De menores y jóvenes en centros de menores.



Debes conocer

En el siguiente enlace puedes encontrar información sobre las características fundamentales de los contratos temporales.

[Características de los contratos temporales.](#)

Ejercicio resuelto

Ana Casas finalizó los estudios de Administración y Dirección de Empresas, siendo contratada por la empresa Cerramientos Metálicos con un contrato temporal **parcial por circunstancias de la producción**, en la que estuvo el período de 6 meses.

A la finalización del contrato, la empresa Ventanas Alumínicas quiere contratarla por la misma titulación. ¿Pueden realizarle a Ana estos dos contratos?

Mostrar retroalimentación

Cerramientos Metálicos no puede realizarle un contrato en prácticas, ya que no cumple con todos los requisitos necesarios para ello, al agotar el periodo máximo de contratación de 6 meses para esta modalidad.

La hermana de Lucía es la propietaria de una tienda que reparte comida a domicilio y, debido al excesivo número de pedidos que tiene a determinadas horas, decide contratar a una nueva persona con una jornada de cuatro horas al día. ¿Qué tipo de contrato podrá realizar la hermana de Lucía? ¿Durante cuánto tiempo puede estar esta persona contratada?

Mostrar retroalimentación

El tipo de contrato a realizar será un eventual por circunstancias de la producción, pudiendo contratar a una persona durante 12 meses dentro de un período de 18 meses, salvo que el convenio colectivo que le es de aplicación, estipulara algún clausula especial al respecto.

7.3.- Contratos formativos. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Este es el tipo de contrato formativo vigente desde su aprobación en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero para fomentar la inserción laboral y la formación de jóvenes.

Los contratos formativos pretenden la formación del trabajador bien en el aspecto teórico, en el práctico o en ambos con la finalidad de lograr la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos a los que va destinado.

Existen dos tipos de contratos para lograr dicho objetivo: el [contrato para la formación y el aprendizaje](#) y el contrato en prácticas. Vamos a verlos....

Características del contrato para la formación y el aprendizaje

Concepto	El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, mediante el desarrollo en alternancia de una actividad laboral retribuida en una empresa y una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
Forma	Debe formalizarse por escrito y en modelo oficial.
Requisitos	Únicamente podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. No podrán ser contratados con esta modalidad quienes previamente hayan estado contratados bajo esta modalidad o hubieran desempeñado anteriormente el mismo puesto de trabajo en la misma empresa, por un periodo superior a doce meses.
Duración	La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, pudiendo prorrogarse por 12 meses más hasta 3 años , en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. No podrá exceder de 3 años y mínimo 6 meses si así lo establece el convenio colectivo

	<p>aplicable.</p> <p>Se admiten dos prórrogas de 1 año de duración mínima cada una de ellas hasta alcanzar la duración máxima establecida.</p> <p>Actividad formativa: requiere dedicar a formación el 25% de la jornada el primer año y el 15% el segundo. Puede ser en centro de formación acreditado o en la propia empresa si dispusiera de los medios y personal necesarios.</p>
Jornada	<p>La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato.</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p> <p>El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en uno de los centros formativos de la red prevista por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. La cualificación o competencia profesional adquirida a través de este contrato será objeto de acreditación en los términos previstos en la citada Ley Orgánica.</p>
Retribución	<p>La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social: 100% en empresas de hasta 250 trabajadores y 75% a partir de 250 trabajadores.</p>
Protección social	<p>La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las <u>contingencias</u>, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p>
Otros tipos de contratos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo. • De personas con discapacidad en centros especiales de empleo. • De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

Debes conocer

Aquí tienes más información sobre los contratos formativos y el Texto consolidado de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional:

[Contratos formativos para la formación y el aprendizaje.](#)

[Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.](#)

[Guía de Contrato para la formación y el aprendizaje.](#)

Ejercicio Resuelto

María Pablos Sánchez que tiene 23 años que ha finalizado hace un año el ciclo de Gestión Administrativa, ¿es posible realizarla un contrato para la formación y el aprendizaje?

Mostrar retroalimentación

No, porque únicamente podrá celebrarse con trabajadores **mayores de 16 años y menores de 25 años** (lo cumple) pero que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas que no lo cumple porque ya está titulada.

7.4.- Contratos formativos. Contrato en prácticas.

Características de los contratos en prácticas.

Concepto	Tiene por finalidad facilitar la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado por los trabajadores con título universitario, de formación profesional, o cualquier otro oficial equivalente a los anteriores.
Requisitos	<p>Podrá celebrarse con trabajadores titulados dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios o 7 años si se trata de un discapacitado.</p> <p>Si el trabajador es menor de 30 no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.</p> <p>No se permite más de un contrato en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación en la misma o diferente empresa.</p> <p>La jornada puede ser a tiempo completo o parcial.</p> <p>El puesto para el que va a ser contratado tiene que estar vinculado a la titulación cursada.</p> <p>El periodo de prueba será el que establezca el convenio colectivo. En su defecto no podrá ser superior a 1 mes para los titulados de grado medio, ni de 2 meses para los de grado superior.</p>
Forma	<p>Debe formalizarse por escrito en modelo oficial.</p> <p>Si se formaliza con un discapacitado tendrá una bonificación 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.</p>
Duración	Mínima de seis meses y máxima de dos años , teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida.
Retribución	<p>Como mínimo de un 60% el primer año y el 75% el segundo año del salario previsto para su categoría profesional, salvo que lo mejore el convenio colectivo aplicable.</p> <p>Si al término del contrato el trabajador o la trabajadora se incorporase a la empresa se computará la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.</p>
Otros tipos de contratos en	<ul style="list-style-type: none"> • De trabajadores en situación de exclusión social,



prácticas

- víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
 - De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
 - De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

Debes conocer

No es lo mismo el periodo de prácticas que surge con este tipo de contrato de trabajo, durante el cual percibirás retribución y tendrás una relación laboral con todos los derechos y deberes reconocidos por las normas jurídicas laborales, que las prácticas que deberás realizar durante el módulo de profesional de FCT obligatorias para la obtención del título, las cuales se realizan, salvo excepciones, al finalizar el periodo formativo en el Centro Educativo, y serán evaluadas por el responsable de la empresa en colaboración con el tutor del centro educativo. En este caso no eres un trabajador por cuenta ajena sino simplemente un alumno "en prácticas".

Para saber más

En los siguientes enlaces puedes ver el Contrato de prácticas y sus características y en la Guía de contratos donde puedes ver las características e incentivos a la contratación de prácticas.

[Contrato de prácticas.](#)

[Guía de contrato de prácticas.](#)

Autoevaluación

La empresa en la que trabaja Alejandro desea cubrir varios puestos de trabajo. Relaciona cada uno de ellos con el contrato más adecuado.

Ejercicio de relacionar

Puesto de trabajo	Relación	Tipo de contrato
Suplir a una trabajadora que está en excedencia	<input type="checkbox"/>	A tiempo parcial
Cubrir las 4 horas de trabajo que ha reducido una persona por cuidado de hijos	<input type="checkbox"/>	De relevo
Sustituir a una persona que se acoge a la jubilación parcial	<input type="checkbox"/>	De interinidad

Enviar

Es muy importante que conozcas las modalidades de contratación y cuándo se utilizan.

7.5.- Ayudas a la contratación.



Tal y como se ha indicado anteriormente, algunas modalidades de contratación tienen ayudas, ya sean bonificaciones, reducciones o subvenciones. Estas ayudas forman parte de las políticas de promoción de empleo llevadas a cabo por el Gobierno Central y los Gobiernos Autonómicos.

Para tener derecho a estas ayudas los beneficiarios tienen que cumplir dos requisitos:

- ✓ Hallarse al corriente con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. Si un mes se produce la falta de ingreso en plazo de las cuotas a la Seguridad Social, se perderán las bonificaciones para dicho período.
- ✓ No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Debes conocer

El 18 de julio de 2017 la Junta de Castilla y León ha publicado las ayudas a la contratación que constan. Deberás actualizarlas anualmente, ya que las condiciones pueden variar.

1. **Programa I: Fomento de la contratación indefinida** para fomentar la formalización de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo con personas desempleadas incluidas en alguno de los colectivos destinatarios. Serán subvencionables las contrataciones, transformaciones contractuales y ampliaciones de jornada que cumplan los requisitos, cuya fecha de inicio haya tenido lugar entre los días 16 de octubre de 2016 y 30 de septiembre de 2017, ambos inclusive.

Cuantías:

- La cuantía de la subvención por la formalización de la contratación subvencionable será de 3.000 €.
- La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:
 - a) 500 €, si en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención concurre alguna de las circunstancias especificadas a continuación.
 - b) 500 €, si la trabajadora contratada es una mujer.

1. **Programa II: Fomento de la contratación indefinida del primer trabajador** por parte de trabajadores por cuenta propia para fomentar la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de los trabajadores por cuenta propia (autónomos personas físicas) establecidos en Castilla y León.

Cuantías:

- o La cuantía de la subvención por la formalización de la contratación subvencionable será de 3.500 €.
- o La cuantía citada anteriormente se incrementará con los importes que se indican a continuación:
 - a) 500 €, si en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención concurre alguna de las circunstancias siguientes.
 - b) 500 €, si la trabajadora contratada es una mujer.

Autoevaluación

Relaciona cada concepto con la subvención a la que tienen derecho:

Ejercicio de relacionar

Permiso	Relación	Duración
Mujer que dio a luz hace 4 meses	<input type="checkbox"/>	500 € anuales durante 4 años
Parado con una duración en las listas de desempleo de 7 meses	<input type="checkbox"/>	1.200 € anuales durante 4 años
Auxiliar administrativo que finaliza su contrato en prácticas en la propia empresa	<input type="checkbox"/>	600 € anuales durante 4 años
Hombre de 30 años	<input type="checkbox"/>	800 € anuales durante 4 años

Enviar

Es conveniente que tengas en cuenta lo que establece la página Web de Redtrabaj@, porque cuando seas trabajador es posible que si te contrata una empresa puedan obtener algún incentivo.

Para saber más

En estos apartados has ido aprendiendo los aspectos fundamentales relacionados con el contrato de trabajo. Es muy importante que los tengas en cuenta, ya que te serán de mucha ayuda tanto en tu desarrollo profesional como personal.

[Resumen textual alternativo](#)

8.- El proceso de la contratación.

Caso práctico



La gestoría ya ha decidido el tipo de contrato que le van a realizar a Lucía pero, ¿qué otros trámites son necesarios para que la contratación sea definitiva?

Todos estos trámites son los que vas a estudiar en este apartado, por lo que es necesario que prestes mucha atención al mismo.

En el apartado anterior has aprendido las diversas modalidades de contratación y habrás observado que existen una serie de fases y trámites que son necesarios seguir para contratar a un trabajador y que a continuación te explicamos.



Fases

1. **Elaboración del contrato.** La cumplimentación del contrato se puede realizar de dos maneras: utilizando el modelo de documento en soporte digital (a disposición en la página Web de la Redtrabaj@), o bien, utilizando una aplicación informática de gestión laboral.
2. **Registro o comunicación del contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).** Esta comunicación podrá efectuarse mediante la presentación en el SPEE del contrato. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos, utilizando para ello la plataforma Contrat@. En los contratos escritos se presentan cinco copias (dos de ellas básicas), mientras que en los contratos verbales se presentarán únicamente las dos copias básicas.
3. **Entrega de la copia básica a los representantes de los trabajadores.** Además del contrato es necesario realizar dos copias básicas: una que se quedará en poder del SEPE y otra que se entregará a los representantes legales. La copia básica es un documento en donde figuran los datos fundamentales del contrato realizado, debiéndolo entregar al SEPE en un plazo no superior a 10 días desde la concertación del contrato.
4. **Afiliación y Alta en la Seguridad Social.** Antes de iniciar la actividad, es obligatorio dar de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social. Además, debes tener en cuenta que si no está afiliado en la Seguridad Social, habrá que proceder a la afiliación del mismo.
5. **Registro y archivo de la documentación.** Toda la documentación que se

genera en el proceso de contratación es recomendable registrarla y llevar así un control de todo el proceso. Asimismo, se archivará para tenerla ordenada y custodiada.

Trámites

Teniendo como base las fases que has visto anteriormente, hay que llevar a cabo toda una serie de tareas o trámites.

Debes conocer

Los trámites necesarios para llevar a cabo la contratación de trabajadores o trabajadoras son:

[Anexo IV. Trámites de la contratación.](#)

Ejercicio resuelto

Uno de los clientes de la empresa en donde trabaja Lucía, que acaba de abrir la empresa, quiere contratar a dos trabajadores, pero desconoce cuáles son los trámites, así como los plazos que hay para realizarlos, para poder llevar a cabo esa contratación. ¿Puedes indicar, de forma ordenada, cuáles son los trámites que tiene que realizar esta empresa para proceder a contratar a estos dos trabajadores?

Mostrar retroalimentación

Los trámites a realizar son los siguientes:

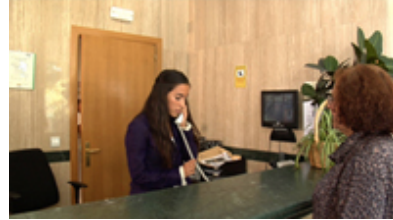
1. Elección del modelo de contrato. En función de las necesidades de la empresa, se seleccionará uno u otro modelo de contrato, pudiendo ser indefinido o temporal, a jornada completa o a tiempo parcial.
2. Redacción del contrato. Una vez elegido el modelo, pasamos a su redacción, pero hemos de tener en cuenta que en algunas ocasiones la Ley exige que sean por escrito y en el modelo oficial.
3. Comunicación de la contratación. En este caso sí que tenemos un plazo para realizar esta comunicación, y son 10 días desde la celebración de la contratación.

4. Entrega de la copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores. En este caso como la empresa es de nueva creación, no será necesario entregar la copia básica del contrato a los mismos, por lo que será la empresa la que se guarde esta copia básica.
5. Afiliación y alta de los trabajadores. Si los trabajadores o trabajadoras no están afiliados, antes de empezar la relación laboral, será necesaria su afiliación, así como el alta en la Seguridad Social.
6. Archivar y custodiar la documentación generada. Todos los documentos que se hayan generado en el proceso, es necesario que la empresa los archive y custodie con la máxima precaución, ya que en ellos figuran datos de carácter personal, por lo que están protegidos por la Ley.

9.- Suspensión del contrato de trabajo.

Caso práctico

Lucía está encantada con su trabajo, cada vez asume más responsabilidades y la valoración que hace de ella su jefe es muy positiva.



Sin embargo, Lucía está preocupada, dentro de 15 días le tienen que operar de la rodilla y no sabe cómo afecta esta situación a su puesto de trabajo:

- ✓ ¿Puede la empresa echarle por esta circunstancia?
- ✓ Si no puede, ¿durante cuánto tiempo podrá estar convaleciente?

Con el estudio de este apartado resolveremos las dudas que tiene Lucía al respecto.



En determinadas ocasiones se interrumpen las obligaciones derivadas del contrato: el trabajador no trabaja y el empresario no le paga. En estas circunstancias, se produce la suspensión del contrato; ahora bien, cuando desaparece la causa de la suspensión, el trabajador se reincorpora a su puesto generándose de nuevo las obligaciones derivadas del mismo (artículo 45 del ET).

En determinadas ocasiones, para realizar la suspensión del contrato, es preciso comunicar a la empresa esta circunstancia por escrito. En la siguiente imagen puedes observar una comunicación de suspensión del contrato de trabajo.

9.1.- Causas.



Has de tener presente que no todas las circunstancias derivadas de la relación laboral son consideradas con suspensiones, ya que para que ésta se produzca se tienen que dar determinadas causas, pudiendo ser de dos tipos: voluntarias o involuntarias.

Debes conocer

Las causas de la suspensión del contrato de trabajo son:

[Anexo V. Causas de la suspensión del contrato de trabajo.](#)

Autoevaluación

En la academia en la que trabaja Alejandro se han ido produciendo a lo largo del año una serie de situaciones que han provocado la suspensión del contrato de trabajo. Relaciona cada situación con la causa que provoca la suspensión:

Ejercicio de relacionar

Situación	Relación	Causa de la suspensión
Trabajador sancionado con suspensión de empleo y sueldo durante 5 días por desobedecer reiteradamente las órdenes de su jefe	<input type="radio"/>	Cierre legal del empresario
Incendio en la empresa que hubo que paralizar la actividad durante 2 días	<input type="radio"/>	Fuerza mayor
Un trabajador ha sido condenado, de forma firme, a 3 años de cárcel por haber cometido un delito	<input type="radio"/>	Imposición de medidas disciplinarias

Hubo una huelga en la empresa y los trabajadores y trabajadoras que la secundaban intentaban entrar en las aulas. El dueño de la empresa solicita el cierre para evitar daños



Privación de libertad

Enviar

Es muy importante que conozcas las diferentes causas que pueden provocar la suspensión del contrato de trabajo.

Ejercicio resuelto

Nuria Tolosa trabaja en el mismo departamento que Lucía. Hace unos días ha dado a luz a mellizos en el octavo mes del embarazo, tras dos meses problemáticos, y tiene intención de dedicar a sus dos recién nacidos todo el tiempo posible.

- ¿Tenía derecho Nuria a suspender el contrato de trabajo en los dos meses de embarazo que tuvo problemas?
- ¿Qué derechos tiene Nuria por dar a luz y qué derechos tiene su marido?
- ¿Cuánto tiempo podría ceder Nuria a su marido si decidiera incorporarse a su puesto de trabajo antes de agotar el período de maternidad al que tiene derecho?

Mostrar retroalimentación

- Sí, Ángela tenía derecho a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- Ángela tiene derecho a:
 - Suspender el contrato de trabajo por maternidad con una duración de 18 semanas.
 - Solicitar una excedencia por cuidado de hijos con una duración máxima de 3 años desde el nacimiento.

Su marido tiene derecho a suspender el contrato por paternidad, con una duración de 15 días.

- El artículo 48.4 del ET determina que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, por lo que podría ceder a su marido el resto, es decir, 12 semanas.


9.2.- La excedencia.

Ya hemos visto anteriormente que la excedencia es uno de los supuestos de la suspensión voluntaria del contrato (art. 46 del ET).

Tal y como puedes ver en la siguiente tabla, cuatro son los tipos de excedencia existentes.

Causas voluntarias de la suspensión.

	Causa	Duración	Consecuencias
Excedencia forzosa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. ✓ Para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior. 	Mientras dure el ejercicio del cargo representativo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El período de excedencia computa a los efectos de antigüedad. ✓ Reserva del puesto de trabajo.
Excedencia voluntaria	Necesidad del trabajador y de forma voluntaria.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año tienen derecho por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. ✓ Se puede volver a ejercer este derecho si han transcurrido 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El período de excedencia no computa a los efectos de antigüedad. ✓ No genera derecho a reserva del puesto de trabajo. Sólo tiene derecho preferente sobre las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en

	Causa	Duración	Consecuencias
		cuatro años desde el final de la anterior excedencia.	la empresa.
Excedencia por cuidado de hijos	Por cuidado de un hijo, por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento.	Hasta 3 años desde su nacimiento, adopción o acogimiento.	 <ul style="list-style-type: none"> ✓ Computa a los efectos de antigüedad. ✓ Tiene derecho a la asistencia a cursos de formación. ✓ Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo. Transcurrido ese tiempo solo tiene derecho a un puesto de trabajo de igual o similar categoría.
Excedencia por cuidado de familiares	Por cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	La duración no puede ser superior a dos años, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa.	

Ejercicio resuelto

Miriam Pazo es una de las abogadas que trabaja en la empresa de Lucía. Tiene un contrato indefinido que firmó ahora hace 5 años.

Desea pedir una excedencia de tres años para abrir un bufete de abogados.

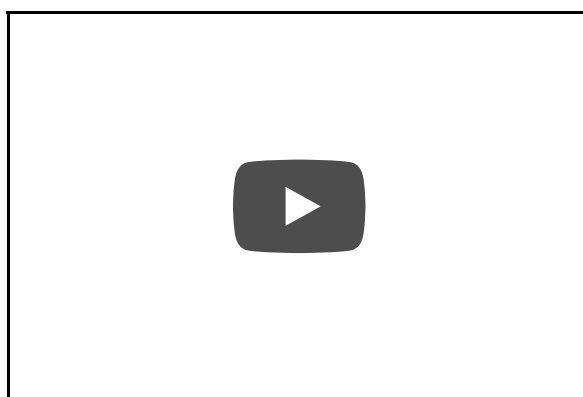
- a. ¿Tiene derecho a la excedencia?
- b. Pasados los tres años de excedencia, ¿podrá reincorporarse a su puesto de trabajo?

Mostrar retroalimentación

- a. Puesto que su antigüedad en la empresa es superior a un año, tiene derecho a una excedencia voluntaria de entre dos y cinco años.
- b. Al terminar el período de excedencia podrá ocupar la vacante que hubiera de igual o similar categoría a la suya. Si no hay vacante, tendrá un derecho preferente sobre las que se produzcan, pero no tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Para saber más

Cuando una persona trabajadora tiene un hijo o una hija se produce una suspensión del contrato de trabajo por maternidad. Aunque en la actualidad este permiso lo pueden disfrutar tanto las madres como los padres, lo habitual es que sean las madres las que lo disfruten.



[Resumen textual alternativo](#)

10.- Extinción del contrato de trabajo

Caso práctico

A Alejandro no le van tan bien las cosas como a Lucía, el número de alumnos que se matriculan en la Academia está bajando mes a mes, por lo que el dueño se plantea la posibilidad de despedir a alguien. Alejandro está preocupado porque ha sido el último en entrar en la empresa, y se teme que sea uno de los despedidos.



Alejandro tiene las siguientes dudas:

- ✓ ¿Puede la empresa echarle sin haber llegado la fecha de finalización del contrato?
- ✓ ¿Tiene que avisarle de antemano?
- ✓ En caso de que lo echen, ¿tendrá derecho a recibir alguna indemnización?

Al finalizar este apartado podrás darle respuesta a Alejandro.



Se entiende por extinción del contrato de trabajo la finalización de la relación de dependencia del trabajador con el empresario, lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones contractuales (artículos 49 a 57 del ET).

A diferencia de lo que sucede con la suspensión del contrato, en la extinción se rompe totalmente la relación laboral.

10.1.- Causas.

Al igual que sucedía con la suspensión, varias son también las posibles causas por las que se puede extinguir un contrato de trabajo, estando clasificadas en cuatro grupos:



1. Por voluntad de las dos partes. Tanto el trabajador como el empresario están de acuerdo en finalizar la relación laboral, no tienen derecho el trabajador a ninguna indemnización, salvo que legalmente se establezca lo contrario, como es el caso de algunos contratos temporales.
2. Por voluntad del trabajador. En este caso es decisión del trabajador dar por finalizada la relación laboral, haya o no causa justificada para ello.
3. Por voluntad del empresario. En este caso hablamos de despido, dando lugar a varios tipos: por causas objetivas, disciplinario, colectivo y por fuerza mayor.
4. Por causas externas a las partes. Las causas por las que se extingue el contrato en este caso son por la muerte, invalidez o jubilación tanto del trabajador como del empresario.

Debes conocer

Al comienzo de este apartado te hemos explicado los grupos en los cuales se clasifican las causas de la extinción de un contrato de trabajo. En el siguiente enlace te las explicamos más detalladamente.

[Anexo VI. Causas de la extinción del contrato de trabajo.](#)

Ejercicio resuelto

Miguel Portero fue contratado en la empresa "El 33, S.A." hace ahora cinco años. Desde hace ocho meses la empresa ha sufrido un descenso considerable en el volumen de pedidos, por lo que se ha retrasado en el pago de los salarios de manera continua, no pagando los salarios desde hace cuatro meses.

Miguel, ante esta situación, decide dar por finalizada la relación laboral.

¿Es posible? ¿Qué requisitos se han de cumplir, relacionados con el impago de los salarios, para que el trabajador pueda rescindir su

relación laboral?

Para ayudarte a resolver este ejercicio puedes visitar alguna de las siguientes páginas Web:

[Especialistas laborales.](#)

[Consultas laborales.](#)

Mostrar retroalimentación

La jurisprudencia ha dado los siguientes criterios:

- ✓ El impago o el retraso deben ser graves y continuados en el tiempo, no esporádicos y de poca cantidad.
- ✓ El impago debe referirse al salario, no a los conceptos no salariales (artículo 28.2 del ET).
- ✓ La simple negligencia del empresario en el pago puntual del salario es suficiente, es decir, no es necesario que se acredite la culpa.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el trabajador que durante aproximadamente un año lleve sufriendo retrasos continuados en el pago de salarios, tiene derecho a rescindir su contrato con una indemnización de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, como si fuera un despido improcedente.

Debido a la situación de crisis que está sufriendo nuestra economía, la principal competidora de la empresa donde trabaja Alejandro ha quebrado, por lo que, una vez iniciado el procedimiento legal correspondiente, ha declarado el cese definitivo de su actividad, despidiendo a los 27 trabajadores de su plantilla.

- a. ¿Cuál ha sido la causa del despido?
- b. ¿Puede ser considerado como despido colectivo?

Mostrar retroalimentación

- a. La causa del despido por voluntad de la empresa, derivada de fuerza mayor.
- b. Sí que puede ser considerado como colectivo, ya que el despido afecta a la totalidad de la plantilla.

En la gestoría donde trabaja Lucía han sucedido en los últimos meses unas circunstancias cuya consecuencia ha sido la extinción de diversos contratos de trabajo. Ayudándote de los contenidos del epígrafe resuelve las siguientes cuestiones:

- a. Julián, auxiliar administrativo del departamento de personal, llega habitualmente 10 minutos más tarde del horario establecido. Alega como justificación que el autobús solamente pasa cada 45 minutos, por lo que si coge el anterior, llega 15 minutos antes al trabajo. ¿Puede ser despedido por este motivo?
- b. Raquel, la recepcionista, acudió un día a trabajar bajo los efectos del alcohol. ¿Puede ser considerada como infracción grave que justifique la expulsión de la empresa?

Mostrar retroalimentación

- a. Sí que puede ser despedido, de acuerdo con el artículo 54 a) del ET, ya que el motivo no es justificado.
- b. No, para que pueda ser expulsada de la empresa tiene que acudir al trabajo bajo los efectos del alcohol de forma habitual.

10.2.- La conciliación.

En algunas ocasiones el trabajador puede que no esté de acuerdo con la extinción de su contrato de trabajo, debiendo realizar entonces las siguientes actuaciones:

1. Solicitar el acto de conciliación.
2. La Autoridad Laboral, en un plazo no superior a 15 días desde que se presentó la solicitud, fijará día y hora para celebrar la conciliación.
3. Si hay acuerdo, se llevarán a cabo éstos.
4. Si no hay acuerdo, el trabajador podrá presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social.

El acto de conciliación se realiza ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), pudiendo concluir éste de alguna de las siguientes maneras:

- ✓ Sin avenencia. No se ha llegado a un acuerdo, por lo que el trabajador o trabajadora acudirá al Juzgado de lo Social.
- ✓ Con avenencia. Se ha llegado a un acuerdo, por lo que el trabajador o trabajadora será readmitido o indemnizado.

Si la persona trabajadora no comparece, ni justifica su ausencia, se tendrá por no presentada la papeleta y serán archivadas las actuaciones.

Si es el empresario o la empresaria el que no comparece, la conciliación se considerará intentada y no lograda, aunque posteriormente el Juez o el Tribunal, deberá apreciar la existencia de mala fe por parte del empresario si la incomparecencia fuera injustificada.

Debes conocer

En Castilla y León existen diversas entidades de ayuda y colaboración al trabajador como:

[Servicio de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.](#)

[Otras oficinas de registro derivadas de convenio.](#)

Ejercicio resuelto

Javier López es uno de los profesores que imparte clase en la academia donde trabaja Alejandro. El día 10 de abril le comunican que, debido a las faltas continuadas al trabajo, rescinden la relación laboral. Ayudándote de la página Web del SMAC de Madrid que hemos puesto a tu disposición anteriormente, contesta a las siguientes preguntas:

- a. En este caso, ¿se puede presentar una papeleta de conciliación ante el SMAC?
- b. ¿De cuántos días dispone Javier para presentar la solicitud de conciliación?
- c. ¿Qué sucede si Javier no acude al acto de conciliación?
- d. Si en el acto de conciliación hay acuerdo entre él y la empresa, ¿cuáles son las posibles alternativas que tendrá Javier?

Mostrar retroalimentación

- a. Sí que puede ser presentada la papeleta, ya que se trata de un despido.
- b. Dispone de 20 días hábiles para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, por lo que antes de esos 20 días tendrá que presentar la solicitud de conciliación.
- c. Se tendrá como no presentada la papeleta y se archivarán las actuaciones.
- d. Javier podrá ser indemnizado o readmitido en la empresa.

10.3.- El finiquito.

Anteriormente te hemos explicado las posibles causas en las cuales se produce una extinción del contrato de trabajo, pero debes tener en cuenta que cuando éste se produce, la empresa debe presentar al trabajador o trabajadora un documento llamado finiquito.

El finiquito es un documento en el que se declara la extinción de la relación laboral, llevada a cabo de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en el que se declara que ambas partes tienen sus deudas saldadas.

Los datos que deben figurar en el finiquito son:

- ✓ Días trabajados en el mes en el que finaliza el contrato.
- ✓ Parte proporcional de pagas extras devengadas y no percibidas.
- ✓ Importe por los días de vacaciones no disfrutadas.
- ✓ Los descuentos por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y las cuotas a la Seguridad Social.
- ✓ Importe de la indemnización, en el supuesto de que el trabajador tenga derecho a ella.

Cuando se finaliza una relación laboral, además del finiquito, la empresa está obligada por un lado, a entregar el certificado de empresa y los documentos de cotización para que el trabajador o trabajadora pueda pedir, siempre que tenga derecho, la prestación por desempleo; y por otro lado, debe poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores los documentos que ponen fin a una relación laboral determinada.



En la imagen siguiente puedes ver un ejemplo de un finiquito. Y en el enlace que te proponemos cómo se calcula un finiquito.

[Anexo VII. Cálculo de un finiquito.](#)

Ejercicio resuelto

Adela Domínguez fue despedida el día 2 de octubre del presente año, tras ocupar dos años su puesto de limpiadora en la empresa donde trabaja Lucía. Por contrato, cobraba un salario base mensual de 780,81 €, un plus de penosidad diario de 2 € y dos pagas extraordinarias

iguales al salario base cada una. ¿Cuánto tendrá que pagar la empresa como finiquito sabiendo que Adela había disfrutado de 5 días de vacaciones y no se le aplica ninguna deducción?

Mostrar retroalimentación

Adela tendrá derecho a percibir los siguientes devengos:

- ✓ Salario del mes en curso:

$$\text{Salario diario} = \left(\frac{780,81}{30} \right) + 2 = 28,03 \text{ euros}$$

Como en octubre ha trabajado 2 días le corresponden:

$$\text{Salario de octubre} = 28,03 \cdot 2 = 56,06 \text{ euros}$$

- ✓ Vacaciones. Por los 272 días trabajados ($9 \text{ meses} \cdot 30 \text{ días} + 2 \text{ días de octubre}$), tiene derecho a 22,67 días de vacaciones ($30 \cdot \frac{272}{360}$). Pero como ha disfrutado 5 días, le corresponden 17,67 días. Por lo tanto, cobrará:

$$\text{Vacaciones no disfrutadas} = 28,03 \cdot 17,67 = 495,29 \text{ euros}$$

- ✓ Pagas extraordinarias. Hallamos el importe diario de las pagas extraordinarias:

$$\text{Importe diario} = \frac{780,8}{360} = 2,17 \text{ euros/día}$$

El resultado se multiplica por los días transcurridos desde que se devengaron las pagas hasta el día del cese:

$$\text{Paga de Navidad (del 1/1 al 2/10)} = 272 \text{ días} \cdot 2,17 \text{ euros/día} = 590,24 \text{ euros}$$

$$\text{Paga de junio (del 1/7 al 2/10)} = 92 \text{ días} \cdot 2,17 \text{ euros/día} = 199,64 \text{ euros}$$

$$\text{Total pagas} = 590,24 + 199,64 = 789,88 \text{ euros}$$

Finalmente, si no se aplica ninguna deducción, el importe total del finiquito será:

$$\text{Finiquito} = 56,06 + 495,29 + 789,88 = 1.341,23 \text{ euros}$$

Para saber más

A lo largo de este apartado has ido aprendiendo todo lo relacionado con la extinción del contrato de trabajo. Debes tener muy en cuenta lo que te

hemos explicado para aplicarlo a situaciones que te puedan surgir en la vida o en tu trabajo.

Repaso de la extinción de la relación laboral.

[Resumen textual alternativo](#)

Anexo I.- Derechos y deberes de los trabajadores y empresarios.

Derechos y deberes de los trabajadores y empresarios.

	Trabajadores	Empresarios
Derechos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constitución Española: <ul style="list-style-type: none"> ◆ El derecho de reunión (artículo 21.1). ◆ El derecho a la libre sindicación (artículo 28.1). ◆ El derecho a la huelga (artículo 28.2). ◆ El derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio (artículo 35). ◆ El derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1). ◆ El derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2). ◆ El derecho a la participación en la empresa (artículo 129.2). ✓ Estatuto de los Trabajadores (ET): <ul style="list-style-type: none"> ◆ Derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo. ◆ Derecho a la promoción y formación profesional en el 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El poder de dirección. Supone la facultad para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como sobre la cantidad y calidad del mismo. ✓ El poder de variación. Es la facultad que tiene el empresario para variar o transformar la ejecución del trabajo. ✓ El poder disciplinario. Consiste en la facultad de vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, así como la facultad de imponerle la oportuna sanción en caso de no cumplir sus deberes

	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Derecho a la no discriminación. ➤ Derecho a la integridad física y a la seguridad e higiene en el trabajo. ➤ Derecho a la intimidad y a la dignidad. ➤ Derecho a percibir puntualmente el salario. ➤ Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo. 	
<p>Deberes</p>	<p>Se agrupan en tres grandes obligaciones: la obediencia, la buena fe y la diligencia (artículo 5 del ET).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales: igualdad de trato, promoción profesional y respeto a la categoría profesional del trabajador, así como el deber de informar al trabajador de los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. ✓ Morales o éticos: respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador. ✓ Físicos: adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo. ✓ Económicos: deber de pago del salario y de la cuota del trabajador a la Seguridad Social.

Anexo II.- Contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida.

Contrato indefinido para el fomento de la contratación indefinida

- ✓ Actualmente, existen contratos de específicos para incentivar la contratación indefinida, relacionados con:
 - ◆ Personas con discapacidad.
 - ◆ Personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
 - ◆ Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
 - ◆ De apoyo a los emprendedores.
 - ◆ De un joven por microempresas y empresarios autónomos.
 - ◆ De nuevo proyecto de emprendimiento joven.
 - ◆ A tiempo parcial con vinculación formativa.
 - ◆ De trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo.
 - ◆ De excluidos de empresas de inserción.
 - ◆ De mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
 - ◆ Procedente de primer empleo joven de ETT.
 - ◆ Procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT.
 - ◆ Procedente de un contrato en prácticas de ETT.
 - ◆ Del servicio del hogar familiar.
 - ◆ De conversión de contrato temporal en indefinido.

- ✓ Las empresas pueden obtener incentivos como son las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social si cumple tanto la empresa como los trabajadores una serie de requisitos concretos. Los incentivos a la contratación indefinida en 2017 son:
 - ◆ Incentivo a la contratación de trabajadores indefinidos (mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social").
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida de "apoyo a los emprendedores".
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida para nuevos proyectos de emprendimiento joven.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
 - ◆ Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social.
 - ◆ Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores en situación de

exclusión social por empresas de inserción.

- Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de género, doméstica o víctima del terrorismo.
- Cláusulas específicas e incentivos a la contratación de fijos-discontinuos.
- Incentivos a la contratación indefinida para trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas.
- Incentivos por conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en contrato indefinido.
- Incentivos por conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en contrato indefinido.

Debes conocer

En la siguiente Guía tienes las cláusulas específicas (requisitos de los trabajadores, requisitos de las empresas, incentivos, obligaciones de la empresa y normativa relacionada) de cada uno de los contratos indefinidos.

[Cláusulas específicas de los contratos indefinidos \(requisitos de los trabajadores, requisitos de las empresas, incentivos, obligaciones de la empresa y normativa\).](#)

Anexo III.- Características básicas de los contratos temporales.

Características básicas de los contratos temporales

Características de los contratos temporales por obra o servicio determinado.

Características	Descripción
Duración	El tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, debiendo constar en el contrato la expresión "hasta fin de obra" o "fin de servicio".
Jornada	Completa o a tiempo parcial.
Forma	Se formalizará siempre por escrito, especificando con precisión y claridad: el carácter de la contratación, la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.
Registro	El contrato y sus posibles prórrogas se registrarán en un plazo máximo de 10 días desde la contratación.
Extinción y denuncia	Se extinguirá previa denuncia de las partes. Si su duración es superior a 1 año deberá haber un preaviso de 15 días. Si no se cumpliera este requisito, el empresario o empresaria indemnizará al trabajador o trabajadora con un importe equivalente al salario de los días en que el plazo se haya incumplido.
Indemnización	A la finalización del contrato, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización establecida legalmente.

Características de los contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción.

Características	Descripción
Duración	La duración máxima es de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, pudiéndose modificar su duración máximo por convenio estatal o sectorial de ámbito inferior. En este caso, el período en el que se podrán realizar los contratos es de hasta 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de

Características	Descripción
	referencia establecido ni, como máximo, 12 meses (artículo 15.1 del ET).
Jornada	Completa o a tiempo parcial.
Forma	Por escrito o de palabra. Si su duración es superior a 4 semanas, se hará por escrito. Si es a tiempo parcial, por escrito y en modelo oficial.
Registro	El contrato y su posible prórroga se comunicará/registrará en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
Extinción y denuncia	Se extinguirá previa denuncia de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
Indemnización	A la finalización del contrato, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización establecida legalmente.

Características de los contratos temporales de interinidad.

Características	Descripción
Duración	Hasta la reincorporación del trabajador sustituido o la cobertura del puesto de trabajo tras el proceso de selección o promoción (sin que, en este caso, pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo fin una vez superada la duración máxima).
Jornada	Completa o a tiempo parcial.
Forma	Por escrito.
Registro	El contrato y sus posibles prórrogas se registrarán en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
Extinción y denuncia	Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido o por la terminación del proceso de selección.

Características de los contratos temporales de relevo

Características	Descripción
------------------------	--------------------

Características	Descripción
Duración	Indefinida o igual a la del tiempo que le falte al relevado (máximo 5 años) para llegar a la jubilación total.
Jornada	Completa o a tiempo parcial (como mínimo durante la jornada dejada vacante por el relevado, que a su vez debe estar entre el 25 y el 85% de su jornada).
Salario	La remuneración debe ser, como mínimo, proporcional a la fijada para un trabajador o trabajadora de la misma categoría.
Forma	Debe formalizarse por escrito en modelo oficial, junto con la tarjeta de demanda de empleo.
Registro	El contrato se registrará en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Características de los contratos temporales para la formación y el aprendizaje.

Características	Descripción
Duración	Duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años, salvo que por convenio colectivo se amplíe el plazo de contratación hasta 3 años. El contrato concertado por tiempo inferior al máximo puede ser prorrogado una o dos veces, por períodos no inferiores a 6 meses cada uno, hasta alcanzar este límite máximo. El período de prueba vendrá determinado por el convenio colectivo aplicable o, en defecto, por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
Jornada	No puede formalizarse a tiempo parcial.
Forma	Se formalizará por escrito y en modelo oficial.
Requisitos trabajador trabajadora del o	Ha de carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el mismo oficio objeto de la formación. Además, tiene que ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 25 al tiempo de celebrar el contrato. No se aplicará el límite de edad a: personas con discapacidad y con colectivos en situación de exclusión social. Por otra parte, no puede ser nuevamente contratado bajo esta modalidad el trabajador o trabajadora que ha agotado el

Características	Descripción
	plazo máximo de duración de este contrato. Tampoco puede contratarse bajo esta modalidad para la cualificación en un puesto al trabajador o trabajadora que lo ha estado desempeñando durante más de 12 meses.
Número máximo	El convenio colectivo sectorial puede determinar cuántos contratos para la formación pueden celebrarse en una empresa en función de su plantilla. En caso contrario, se aplicará lo establecido reglamentariamente.
Salario	La retribución debe ser la fijada en convenio; y si no lo está, no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Formación	El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser inferior al 25% durante el primer año, o al 15 % durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.
Registro	El contrato y sus posibles prórrogas se registrarán en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Anexo IV.- Trámites de la contratación.

Trámites de la contratación.

Trámite	Descripción
Elección de la modalidad de contratación	Se elegirá la modalidad de contratación más adecuada en función de las necesidades de la empresa y de las ventajas de cada tipo de contrato.
Redacción del contrato	Cuando lo exija la Ley el contrato se debe redactar por escrito y en modelo oficial, siendo necesario incluir todos los datos relacionados con la contratación.
Comunicación de la contratación	El empresario o la empresaria tienen un plazo de 10 días para registrar en el SPEE todos los contratos que se formalicen por escrito. Los contratos celebrados de forma verbal deben comunicarse en el mismo plazo.
Entrega de la copia básica del contrato	El empresario o empresaria debe comunicar la contratación a los representantes de los trabajadores mediante una copia básica que contendrá los principales datos del contrato y del trabajador. No constarán aquellos que afecten a la intimidad de éste (domicilio, estado civil, teléfono...). Si no hubiera representantes de los trabajadores en la empresa, se dejará constancia de este hecho y se quedará el empresario o la empresaria con la copia básica sellada.
Afiliación y alta	El empresario o la empresaria deben presentar la solicitud de alta del trabajador o trabajadora en la Seguridad Social antes de que éste comience la prestación laboral. Además, si un trabajador o trabajadora es contratado por primera vez, debe ser afiliado.
Archivar y custodiar la documentación	En los procesos de contratación surgen documentos, como por ejemplo el contrato o sus posibles prórrogas, que deberá archivar y custodiar la empresa ya que contienen datos confidenciales protegidos por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

Anexo V.- Causas de la suspensión del contrato de trabajo.

CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas voluntarias de la suspensión.

Tipo	Descripción
Mutuo acuerdo de las partes	Es necesario que el acuerdo se produzca de manera expresa, aunque no es necesario que figure por escrito.
Las consignadas en el contrato	Puede haber en el contrato de trabajo alguna cláusula por la que se pueda suspender el mismo. Al estar éste firmado por ambas partes, obliga a las dos, salvo que la cláusula sea ilegal.
Cierre legal del empresario	Si el empresario o empresaria considera que hay riesgo para la seguridad de los bienes o las personas, puede realizar un cierre legal de la empresa y los contratos quedan suspendidos. En este caso, el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a percibir su salario, salvo que el cierre sea declarado ilegal posteriormente.
Imposición de medidas disciplinarias	Si el trabajador o trabajadora comete alguna de las faltas tipificadas en el convenio colectivo, podrá ser sancionado por el empresario o empresaria, siendo la sanción de empleo y sueldo.
Huelga	Es uno de los derechos constitucionales que tiene toda persona trabajadora. Mientras se encuentre en esta situación, su contrato quedará suspendido.
Ejercicio de <u>cargo público</u>	Siempre y cuando su ejercicio imposibilite la prestación del trabajo. El trabajador o trabajadora solicitará la reincorporación al puesto de trabajo reservado en el plazo de 30 días naturales una vez finalizado el ejercicio del cargo público.
<u>Excedencia</u>	En este caso el contrato queda suspendido por un período de tiempo concreto, previamente pactado.

Causas involuntarias de la suspensión.

Tipos	Descripción
-------	-------------

Tipos	Descripción
Incapacidad temporal (IT)	<p>Situación en la que un trabajador o trabajadora se puede encontrar como consecuencia de haber sufrido un accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional o enfermedad común.</p> <p>Esta situación finaliza por alta médica o por alcanzar la duración máxima (12 meses, prorrogable por otros 6 meses más).</p>
Maternidad	<p>La duración es de 16 semanas ininterrumpidas (se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto). Se amplían 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo (artículo 48.4 del ET).</p>
Paternidad	<p>A primeros del año 2017 se modificó el artículo 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, del ET, quedando redactado en los siguientes términos:</p> <p>«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo (artículo 48 del ET). Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.</p>
Riesgo durante el embarazo	<p>La suspensión finalizará en el momento en que comience la suspensión del contrato por maternidad o cuando finalice la situación de riesgo.</p>
Riesgo durante la lactancia natural	<p>Finalizará la suspensión cuando el lactante cumpla nueve meses o finalice la situación de riesgo.</p>
Adopción o acogimiento	<p>Tiene la misma consideración que la maternidad. Si los dos padres adoptivos trabajan, ellos acordarán cómo repartir el tiempo de suspensión.</p> <p>Este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por</p>

Tipos	Descripción
	<p>nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»</p>
Privación de libertad	Siempre y cuando no haya sentencia condenatoria firme (que ya no puede ser recurrida ante los tribunales) y el trabajador lo comunique a la empresa.
Fuerza mayor temporal	Se entiende por fuerza mayor temporal aquella situación que no se ha podido prever, o que previéndola, no se ha podido evitar (artículo 47 del ET).
Económicas, técnicas, organizativas o de producción	Esta suspensión ha de ser autorizada por la Autoridad Laboral (artículo 47 del ET).
Ser víctima de violencia de género	La duración de esta suspensión, en general, no puede exceder de 6 meses. La trabajadora en esta situación tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo.

Anexo VI.- Extinción de los contratos.

Extinción de los contratos

Extinción del contrato por voluntad de las partes.

Tipo	Características
Mutuo acuerdo	El trabajador o trabajadora no tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo.
Cumplimiento de la duración	Si la duración del contrato de trabajo es superior a un año, la empresa deberá comunicar al trabajador o la trabajadora la extinción del mismo con un preaviso mínimo de 15 días.
Causas pactadas	Se pueden estipular en el contrato cláusulas por las que se extingue el contrato, pero éstas no pueden ser fraudulentas.

Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

Tipo	Características
Dimisión	No es necesario que exista alguna causa, debiendo el trabajador preavisar con una antelación mínima de 15 días (salvo que el convenio estipule otra cosa). El trabajador o trabajadora no tiene derecho a recibir indemnización ni subsidio por desempleo.
Abandono	El trabajador o trabajadora deja de acudir a su puesto de trabajo sin decir nada al empresario o empresaria. En esta situación, la empresa puede pedir daños y perjuicios.
Incumplimiento grave del empresario	El incumplimiento puede ser debido a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificaciones sustanciales que afecten a la formación profesional o a la dignidad de la persona trabajadora. ✓ El retraso o falta de pago continuado. ✓ Otro incumplimiento grave por parte del empresario o empresaria. <p>El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización por despido improcedente. Esta indemnización en los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posteriores a aquella</p>

Tipo	Características
	fecha.

Extinción del contrato por voluntad del empresario: despido.

Tipos	Descripción
Por causas objetivas	<p>Está regulado en los artículos 52 y 53 del ET, que establece las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación. ✓ Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto. ✓ Faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un período de 12 meses. ✓ Cuando exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, en número inferior a lo establecido para el despido colectivo. <p>El trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.</p> <p>La autoridad laboral podrá declarar el despido como procedente, improcedente o nulo.</p>
Disciplinario	<p>Está regulado en los artículos 54 y 55 del ET, que establece las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. ✓ La indisciplina o desobediencia en el trabajo. ✓ Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. ✓ La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. ✓ La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. ✓ La embriaguez habitual o toxicomanía si afectan negativamente al trabajo.

Anexo VII.- Recibo de saldo y finiquito.

RECIBO DE SALDO Y FINIQUITO

En Valladolid, a 14 de marzo de 201X

El abajo firmante, D. Antonio Paralés Montoya, con DNI 09.254.336, recibe en este acto de la empresa EDICIONES MONTENEGRO, S.A. la cantidad de **3.908,11 euros** por los conceptos de liquidación, saldo y finiquito. Dicha cantidad se desglosa en los siguientes conceptos:

DEVENGOS:

Salario mes (del 01-03-201X al 14-03-201X):

$$\left(\frac{1.202,02}{30} + \frac{210,35}{30} + \frac{150,25}{30}\right) \cdot 14 = 729,22 \text{ euros}$$

Parte proporcional paga extra de junio (del 01-07-(201X-1) al 14-03-201X):

$$\frac{1.202,02}{360} \cdot 257 = 858,11 \text{ euros}$$

Parte proporcional paga extra de Navidad (del 01-01-201X al 14-03-201X):

$$\frac{1.202,02}{360} \cdot 257 = 243,74 \text{ euros}$$

Vacaciones no disfrutadas (del 01-03-201X al 14-03-201X):

✓ Días que tiene derecho de vacaciones: $\frac{30 \cdot 73}{365} = 6 \text{ días}$

✓ $\left(\frac{1.202,02}{30} + \frac{210,35}{30}\right) \cdot 6 = 282,47 \text{ euros}$

Indemnización derivada por causas objetivas:

✓ Días que tiene derecho de indemnización: 20 días

✓ Tiempo trabajado: Del 20-04-(201X-2) al 14-03-201X (1 año 11 meses) = **1,92 años**

✓ Salario diario: $\frac{1.202,02}{30} + \frac{210,35}{30} + \frac{1.202,02 \cdot 2}{360} = 53,76 \text{ euros}$

✓ Indemnización: $20 \cdot 1,92 \cdot 53,76 = 2.064,38 \text{ euros}$

DEDUCCIONES:

Aportaciones a la Seguridad Social: 79,59 €

IRPF: $(729,22 + 858,11 + 243,74 + 282,47) \cdot 9\% = 190,22 \text{ euros}$

En este acto, ambas partes dan por terminada la relación laboral que les unía, la cual declaran haber sido liquidada y finiquitada por todos los conceptos, no quedando cantidad ni derechos pendientes de reclamar, renunciando ambas partes expresamente y en este acto a efectuar cualquier tipo de reclamación judicial o extrajudicial la una frente a la otra, derivada o que sea consecuencia de la relación

laboral que ahora se extingue, por haber quedado finiquitada por todos los conceptos para ambos contratantes.

Ratificándose en el contenido de ese escrito, lo firman ambas partes, en el lugar y fecha del encabezamiento.

La Empresa

Recibí: El Trabajador

Expresamente la empresa advierte al trabajador que la firma del presente documento de saldo y finiquito puede realizarla, a voluntad, con o sin la presencia de un representante de los trabajadores, manifestando al efecto el trabajador que hace uso de tal derecho.









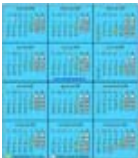

La Empresa












Representante de los
Trabajadores

El Trabajador

Anexo.- Licencias de recursos.

Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD CD195.		Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. CD109.
	Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.		Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.
	Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.		Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.
	Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.		Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.
	Autoría: trackrecord Licencia: CC BY-NC-ND 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/trackrecord/2454147394/		Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.

	<p>Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p>		<p>Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p>
	<p>Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p>		<p>Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p>
	<p>Autoría: Images_of_Money Licencia: CC BY 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/59937401@N07/5857984386/sizes/s/in/photostream/</p>		<p>Autoría: Photodisc Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. V07.</p>
	<p>Autoría: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: Elaboración Propia.</p>		<p>Autoría: tabitum Licencia: CC BY 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/17647238@N00/2185524052/sizes/s/in/photostream/</p>
	<p>Autoría: maitegarlo Licencia: CC BY 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/maitegarlo/4745693322/</p>		<p>Autoría: ricard alonso Licencia: CC BY-SA 2.0 Procedencia: http://www.flickr.com/photos/monostatos1/5695415420/</p>
	<p>Autoría: Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de la Comunidad de Madrid. Licencia: Uso Educativo. Procedencia: Comunidad de Madrid.</p>		