

El contrato laboral. Modalidades de contratación.

Caso práctico

Alejandro y **Luna**, son compañeros de Instituto, aunque no estudian el mismo ciclo. **Alejandro** estudia Administración y Finanzas y **Luna** Asistencia a la Dirección, y acaban de decirles que ambos realizarán sus prácticas de FCT en la misma empresa.



Es una empresa dedicada a la venta y distribución de productos típicos andaluces. Dentro de su oferta encontramos artículos muy variados, como mantones de manila, aceite de oliva, jabones artesanales, productos agrícolas envasados, (fresas, naranjas, etc.) Tienen 180 empleados, y a veces necesitan la colaboración de personal eventual, en algunas campañas. Sus ventas principalmente se realizan a clientes nacionales, aunque también exportan a países europeos y podrían ampliar su mercado próximamente.

El primer día les recibió **Rafael**, director del departamento de Recursos Humanos, que les dio la bienvenida, y les explicó el funcionamiento general de la empresa. Poco a poco irán conociendo al resto de directivos y compañeros. **Alejandro** está muy contento porque le han dicho que pasará por los distintos departamentos y así podrá conocer el trabajo que se desarrolla en cada uno de ellos. **Luna** está ilusionada ya que la empresa tiene una gran actividad comercial, y está presente en numerosos eventos, y entre otras cosas, podrá participar en su organización.



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

[Aviso Legal](#)

1.- El contrato de trabajo.

¿Has firmado o has visto alguna vez un contrato de luz, teléfono, de trabajo...? Si es así te habrás fijado que: de forma general, **un contrato** es un acuerdo entre dos o más personas, con el fin de crear, modificar o extinguir obligaciones entre las partes que le obligan a dar, hacer o no hacer cosas.



Para que funcione la empresa en la que estamos trabajando, precisa de unos recursos necesarios, materializados mediante contratos. La empresa necesita por ejemplo: agua, luz, precisando para ello un contrato de suministro, dinero, precisando contrato de préstamo o crédito y mano de obra, precisando establecer contratos de trabajo.

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador, a través del cual el trabajador se compromete a prestar un servicio **por cuenta ajena y en régimen de dependencia** a cambio de una retribución llamada **salario**.

Por tanto, y según el Art. 5 del Estatuto de los trabajadores (E.T.), la relación laboral se da, cuando concurren las siguientes 4 circunstancias sin excepción y son:

- ✓ **Voluntariedad:** Elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- ✓ **Retribución:** Compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- ✓ **Ajenidad o por cuenta ajena:** Significa que el resultado de nuestro trabajo pertenece siempre al empresario que es el que corre con el riesgo de acierto o errores que el trabajador pueda cometer.
- ✓ **Régimen de dependencia:** El trabajador está sometido a las órdenes del empresario, estableciendo éste su horario y la organización del trabajo a realizar a través de la distribución de tareas.

Según el artículo 1.3. del E.T. de los trabajadores **se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley:** servicios de los **funcionarios públicos, prestaciones personales obligatorias** (como ser miembro de una mesa electoral), **consejero u órgano de administración de las sociedades, trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, los trabajos familiares**, salvo que sean asalariados, intervención en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, siempre que asuman el riesgo de la operación, trabajos por cuenta propia o autónomos.

Una vez celebrado el contrato de trabajo, los trámites burocráticos necesarios corren a cargo de la empresa contratante:

- ✓ **Afiliación y/o alta en la Seguridad Social** dentro de los 60 días naturales anteriores a la fecha de comienzo del contrato. Las bajas y variaciones de afiliación de trabajadores se deberán realizar en el plazo es 3 días naturales.La comunicación de la afiliación de trabajadores se realiza a la Tesorería General de la Seguridad Social (T.G.S.S) a través del Sistema RED.
- ✓ **Registro en el INEM** en los 10 días siguientes a la misma fecha. Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal a través del Sistema Contrat@.

Para saber más

Es un enlace a un vídeo a través del cual se visualiza muy bien que es un contrato de trabajo, eso sí, en Chile. Como podrás comprobar la definición y algunas características son similares a las de nuestro país, sin embargo hay una diferencia entre nuestra legislación y la chilena respecto a la forma del mismo, ¿te atreves a descubrirla?



[Resumen textual alternativo](#)

Recomendación

En los siguientes enlaces puedes ver las aplicaciones informáticas utilizadas en la comunicación del alta, variación o baja de afiliación de trabajadores:

[Sistema RED.](#)

[Sistema Contrat@.](#)

1.1.- Elementos esenciales y accidentales.

Según el Código Civil, para que exista contrato es preciso que concurran una serie de elementos. ¿Sabrías decir cuáles son? Todo contrato de trabajo dispone de **elementos esenciales y accidentales**. En cuanto a, **los elementos esenciales**, son los que acompañan a todo tipo de contrato y sin los cuales no sería válido. Y son: **Consentimiento, Objeto y Causa**.



- ✓ **El consentimiento**, es el acuerdo mutuo entre empresario y trabajador manifestado a través del contrato de trabajo sin error, intimidación o dolo. A través del consentimiento se manifiesta que, el trabajador tiene **capacidad** suficiente para la prestación de servicio. La **edad mínima** que se considera que una persona tiene **para trabajar es 16 años**; que aunque se pueda trabajar sigue siendo menor de edad, por lo que para firmar el contrato, se precisa **consentimiento de los padres o tutores**, quienes deben conocer el tipo de trabajo que va a desempeñar y a su vez complementan la capacidad del menor de edad. Este consentimiento no lo precisarán los menores de 16 años emancipados, es decir, que vivan de forma independiente de sus padres bien porque, se hayan casado o independizado.
- ✓ **El objeto**, es la prestación del servicio y ha de ser posible, lícito (establecido por ley) y determinado (debe quedar claro la prestación a realizar).
- ✓ **La causa**, es el fin del contrato, es decir, intercambio de trabajo a cambio de un salario.

A parte, de estos elementos esenciales, los contratos de trabajo vienen acompañados también de **elementos accidentales** que, son aquellos que aclaran los términos del contrato y que, si se omiten son regulados según lo establecido en la normativa vigente (plazo de preaviso, vacaciones...).

Autoevaluación

La empresa Coca-Cola S.A., celebra un contrato de trabajo con Ana García Carmona, de 16 años de edad, como auxiliar administrativo, con una retribución de 1000 euros/mes. Se establece un periodo de prueba de 15 días: la jornada es de 40 horas semanales.

¿Cuáles son los elementos del contrato?

Opción A.- Los elementos esenciales son:

- ✓ Consentimiento: prestado por el acuerdo de las partes del contrato en este caso, la empresa Coca-Cola y la trabajadora Ana García Carmona que, no precisa consentimiento de sus padres.
- ✓ Objeto: las tareas que va a realizar como auxiliar administrativo.
- ✓ Causa: el fin del contrato es el intercambio de trabajo por salario.

En cuanto a elementos accidentales, no hay establecidos en este contrato.

Opción B.- Los elementos esenciales son:

- ✓ Consentimiento: prestado por el acuerdo de las partes del contrato en este caso, la empresa Coca-Cola y la trabajadora Ana García Carmona que, si precisa consentimiento de sus padres al no ser mayor de edad.
- ✓ Objeto: las tareas que va a realizar como auxiliar administrativo y el salario de 1000 euros que va a percibir por la realización de las tareas.
- ✓ Causa: el fin del contrato es el intercambio de trabajo por salario.

En cuanto, a elementos accidentales son: los 100 euros de retribución, las 40 horas de jornada semanal y el periodo de prueba de 15 días. Correcta.

No es correcta porque la trabajadora Ana García Carmona tiene 16 años, por lo que, no se considera mayor de edad y si precisa consentimiento de sus padres para celebrar el contrato. En segundo lugar el objeto del contrato son las tareas y el salario que, va a recibir por su desempeño. Y en tercer lugar si existen elementos accidentales como los 100 euros de retribución, las 40 horas de jornada semanal y el periodo de prueba de 15 días.

Correcto. Muy bien. Has captado la idea.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

1.2.- Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo.

¿Cuáles son las normas que regulan las relaciones laborales?, las normas básicas que regulan las relaciones laborales, se encuentran contenidas en las siguientes disposiciones:

- ✓ **Estatuto de los Trabajadores.** RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que deroga al RDL 1/1995, de 24 de marzo.
- ✓ **Código Civil.** RD de 24 de julio de 1889.
- ✓ **Ley Básica de Empleo.** Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo que deroga a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que deroga a su vez a la Ley 51/1980, de 8 de octubre.



Con la firma del contrato de trabajo surgen una serie de derechos y de obligaciones para ambas partes (empresario y trabajador) de la relación laboral, de manera que lo que son derechos del trabajador van a ser obligaciones del empresario y viceversa, lo que son derechos del empresario van a ser obligaciones para el trabajador. Éstos, se recogen en diferentes normativas como, la Constitución española, el estatuto de los trabajadores o en el convenio colectivo de cada sector profesional.

Derechos del trabajador:

- ✓ Derecho a la no discriminación en el acceso al trabajo ni en las condiciones laborales por motivos de raza, sexo, religión o cualquier otra condición.
- ✓ Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión y oficio.
- ✓ Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- ✓ Derecho a libre afiliación o no a un sindicato y derecho a la huelga.
- ✓ Derecho de reunión y asociación.
- ✓ Derecho a la participación en la empresa y a la negociación colectiva.
- ✓ Derecho a la promoción en el trabajo si se reúnen los requisitos necesarios.
- ✓ Derecho a la formación continua.
- ✓ Derecho a la intimidad y protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- ✓ Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo.
- ✓ Derecho a la ocupación efectiva del puesto para el que ha sido contratado.
- ✓ Derecho a recibir el salario de forma puntual, en el lugar y en el modo pactado.

Deberes del trabajador:

- ✓ Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- ✓ Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- ✓ Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- ✓ No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- ✓ Contribuir a mejorar la productividad.
- ✓ Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Recomendación

En el siguiente enlace puedes ver el Estatuto de Trabajadores:

[RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del](#)

[Estatuto de los Trabajadores.](#)

En el siguiente enlace puedes ver el Código Civil:

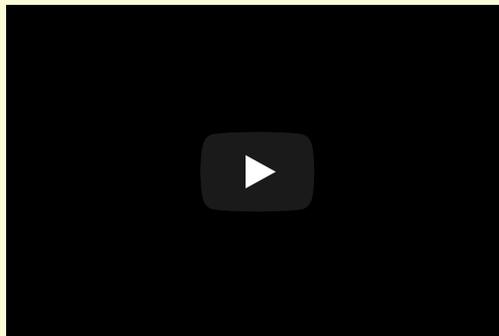
[RD de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.](#)

En el siguiente enlace puedes ver la Ley Básica de Empleo:

[RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.](#)

Para saber más

Este enlace nos lleva a un vídeo en el que se refleja uno de los derechos de los trabajadores.



[Resumen textual alternativo](#)

1.3.- Derechos y deberes derivados respecto al empresario.

¿Todo lo que son derechos de los trabajadores son obligaciones para el empresario y a la inversa?, como ya conocemos cuales son algunos de los derechos de los que goza todo trabajador, pasamos a enumerar algunos **derechos, o más bien poderes, del empresario:**



- ✓ **Poder de organización y dirección:** Facultad que posee el empresario para dar órdenes sobre la forma, el tiempo y el lugar de ejecución del trabajo. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. El empresario podrá adoptar las medidas que estime convenientes para controlar que el trabajador cumple con los deberes laborales.

El trabajador no estará obligado a cumplir las órdenes que sean ilegales, que atenten contra su dignidad o la de sus compañeros, que violen derechos fundamentales o que puedan lesionar la integridad del trabajador o sus compañeros. Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

- ✓ **Poder disciplinario y sancionador:** El empresario podrá castigar al trabajador que incumpla sus deberes laborales. Las sanciones que se pueden imponer dependerán en importancia del tipo de infracción que se cometa y podrán ir desde una simple amonestación oral hasta el mismo despido como sanción más grave.

Obligaciones del empresario:

- ✓ **El trabajador:** cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.
- ✓ **Los representantes legales de los trabajadores:** también deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello **el mismo plazo de 10 días**. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. Posteriormente, dicha copia básica se enviará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse al Servicio Público de Empleo.
- ✓ **El Servicio Público de Empleo:** los empresarios están obligados a **comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación**, y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Citas para pensar

Carácter es la motivación interna para hacer lo correcto, cueste lo que cueste.

Anónimo

2.- Sujetos de la relación laboral: Trabajador y empresario.

Caso práctico

Hoy, es el primer día de **Luna Sánchez Ortiz** en la FCT, el primer departamento por el que pasa es el de RRHH. Allí, **Carmen Solís Hernández** como directora de la empresa y **Rafael Núñez Ortega**, como jefe del departamento de RRHH, le dan la bienvenida y le indican que en su mesa de trabajo tiene una serie de contratos de trabajo que la empresa ha formalizado hace 3 días. Le piden que los analice, detecte las características principales e identifique quienes son los sujetos de la relación laboral. También quieren saber cual es la capacidad de los mismos, así como los derechos y deberes que tienen.



Ante estas dificultades que se le presentan a **Alejandro**, a lo largo de estos 2 epígrafes, vamos a pretender:

- ✓ Identificar los conceptos y elementos básicos del contrato de trabajo.
- ✓ Conocer las características de la relación laboral.
- ✓ Conocer los derechos y deberes de los contratos.
- ✓ Valorar la capacidad para contratar y trabajar.

¿A través de esta imagen podrías identificar cuáles son los sujetos de la relación laboral?

Los sujetos de la relación laboral son el empresario y el trabajador:

- ✓ **Trabajador:** en la relación laboral, se entiende por trabajador a aquella persona física que, desempeña su trabajo de forma voluntaria, personal, y bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su trabajo a cambio de un salario.
- ✓ **Empresario:** por empresario o empleador, se entiende toda persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de los trabajadores, así como quien contrata a éstos para su cesión a otra empresa usuaria. Los empresarios que pretendan efectuar una contratación, podrán hacerlo siguiendo una de las siguientes vías:
 - Contratación directa: Haciendo o no previa publicidad de la oferta de empleo.
 - Contratación por Oficina Pública de Empleo.
 - Contratación por Agencias de Colocación: Son entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo que ayudan a los trabajadores a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados a sus necesidades. Pudiendo recibir una remuneración del empresario y/o del trabajador por los servicios prestados.
 - Contratación por Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
 - Contratación por Empresas de selección de personal.
 - Contratación por medio de internet.
 - EURES: Portal europeo de la movilidad laboral de EURES (European Employment Services) en la Comisión Europea. Para conocer las ofertas y convocatorias vigentes en cada país.
 - Gremios y asociaciones.



- ➔ Centros especiales de empleo para contratar personas con discapacidad.

Comunidad de Bienes: estaremos ante una comunidad de bienes cuando la propiedad de una cosa o de un derecho, pertenezca proindiviso a varias personas. La capacidad para contratar le corresponderá a quien tenga la representación de la comunidad de bienes.

Recomendación

En el siguiente enlace puedes encontrar los **Centros especiales de empleo** para contratar personas con discapacidad y toda la información relacionada:

[Centros especiales de empleo.](#)



Para saber más

En el siguiente enlace puedes acceder al Portal SEPE donde se centralizan todas las modalidades de busca de empleo:

[Buscar empleo.](#)

2.1.- Capacidad para Trabajar y Contratar.

¿Este niño crees que tendría capacidad para trabajar tal como se refleja en la imagen?, Rafael tiene 5 años y gana 25 euros al mes trabajando ¿Y si fuera un empresario, crees que tendría capacidad para contratar?

Una persona tiene capacidad cuando es capaz de realizar un acto por sí misma. Las personas que intervienen en el contrato de trabajo deben tener la **capacidad de trabajar y contratar**, para lo que existen algunas condiciones tanto para el trabajador como para el empresario. Estas condiciones son:



Para el Trabajador:

- ✓ **Limitación por la Edad:** Se puede contratar y trabajar libremente a partir de los **18 años**. **No se puede contratar a los menores de 16 años, aunque sí pueden intervenir en espectáculos públicos, con autorización de los padres y tutores legales**, y siempre que no supongan peligro para su salud ni para su formación humana.

Entre 16 y 17 años se requiere **autorización de los padres o tutor/legal, o estar emancipado**. Los trabajadores **menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos** (entre las 22 horas y las 6 de la mañana), **ni actividades** o puestos de trabajo declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. También tienen **prohibido realizar horas extraordinarias** y prestar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

- ✓ **Limitación por la Titulación:** Para ejercer determinadas profesiones, (Ejemplo: médico), debe tener la titulación requerida.
- ✓ **Limitación por Incapacidad:** No haberse dictaminado por sentencia judicial la incapacidad para contratar o trabajar.
- ✓ **Limitación por Nacionalidad:** Los extranjeros no comunitarios precisan un permiso de trabajo y los extranjeros comunitarios gozan del derecho libre de circulación de la Unión Europea. Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Para el Empresario:

- ✓ **Limitación por la Edad:** Pueden **contratar libremente los mayores de 18 años, los mayores de 16 años emancipados y los menores no emancipados pueden contratar representados por su padre, madre o tutor/a**.
- ✓ **Limitación por incapacidad:** los incapacitados precisarán de un **representante** para efectuar la contratación.

Citas para pensar

Sé agradecido con el trabajo que tienes ya que gracias a este eres quien quieres ser en la vida.
Anónimo

Autoevaluación

Una empresa quiere contratar a una ciudadana española de 15 años (casada) como aprendiz, y a una francesa de 23 años como administrativa ¿Puede contratarlas libremente?

- A la francesa no pueden contratarla libremente y a la española tampoco pueden, pues no tiene la edad mínima para trabajar, aunque se haya emancipado a través del matrimonio.
- A la francesa sí puede contratarla libremente y a la española no puede, pues no tiene la edad mínima para trabajar, aunque se haya emancipado a través del matrimonio.

No es correcta porque la francesa es una extranjera comunitaria por lo que sí puede contratarla libremente.

Correcto.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

3.- Aspectos básicos del Contrato de Trabajo: Formalización, periodo de prueba y duración del contrato.

Caso práctico

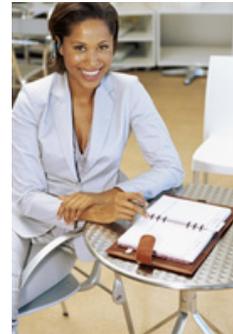
Rafael Núñez Ortega, le lleva a **Luna** al despacho el contrato de **Carlos Gómez Gómez**, que va trabajar en la empresa como técnico en grado superior de Administración y Finanzas. Para que **Luna** cumplimente su contrato de trabajo durante 6 meses en la empresa.



Luna, tiene delante el impreso del contrato y empieza a analizar cada uno de los huecos que tiene que cumplimentar ¿Sabrías identificar cada apartado del mismo? Para solventar esta dificultad a través de este epígrafe se va a:

- ✓ Determinar el contenido del contrato.
- ✓ Examinar el periodo de prueba y forma de los contratos.

¿Sabes que se puede formalizar un contrato de forma escrita y oral? **El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra.** Cualquiera de las partes puede exigir su celebración por escrito.



Formalización del contrato:

Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

- ✓ Prácticas.
- ✓ Formación.
- ✓ Para la realización de una obra o servicio determinado.
- ✓ A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- ✓ A domicilio.
- ✓ Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- ✓ Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral.

Según el (E.T.) todos deben celebrarse por escrito excepto el contrato indefinido ordinario y contrato eventual por circunstancia de la producción con una duración inferior a cuatro semanas y a tiempo completo. Si el contrato no se celebra de forma escrita se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

Todos los contratos de trabajo que se celebren por **escrito** deben contener **al menos los siguientes puntos**:

1. **Tipo de contrato.**
2. **Lugar y fecha del contrato.**

3. **Identificación de las partes** (datos del empresario o representante y del trabajador).
4. **Para trabajadores menores de 18 años figurará**, los datos del padre o tutor que autoriza la contratación.
5. **Contenido del contrato trabajo, cláusulas siguientes:**
 - a. **Denominación y categoría Profesional del Puesto trabajo que va a desempeñar.**
 - b. **Carácter de la relación laboral** indefinida (cuando no se establece una fecha determinada para su finalización) o temporal (cuando se realiza por una causa o duración determinada).
 - c. **Lugar de trabajo.**
 - d. **Tiempo de trabajo:** jornada, horario, turno y trabajo nocturno.
 - e. **Duración:** fecha inicio y finalización contrato.
 - f. **Periodo de prueba** si lo hubiese.
 - g. **Retribución:** salario base y complementos salariales.
 - h. **Vacaciones.**
 - i. **Plazo de preaviso** que deben respetar ambas partes en caso de rescisión del contrato.
 - j. **Convenio colectivo** que regula la relación laboral.
 - k. **Otras cláusulas** que no vayan en contra de la ley, si así fuera el trabajador no está obligado a cumplirlas aunque las haya firmado.
 - l. **Firma de las partes.**

Periodo de prueba: es aquel periodo que se puede pactar en el contrato por el que el empresario verifica la aptitud del trabajador para el puesto de trabajo a desempeñar.

Las características del periodo de prueba:

- ✓ Su establecimiento es **optativo y de acordarlo**, se deberá reflejar **por escrito en el contrato**.
- ✓ Su **duración máxima** se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, o de 2 meses para el resto de los trabajadores.
- ✓ Durante el período de prueba, el trabajador **tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe**, como si fuera de plantilla.
- ✓ Durante este período **se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes**, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.
- ✓ El período de prueba **se computa a efectos de antigüedad**.
- ✓ **La situación de incapacidad temporal** que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- ✓ En las empresas **con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses** para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- ✓ No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Duración:

- ✓ Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).
- ✓ En principio todo contrato de **trabajo es indefinido y a jornada completa**, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.
- ✓ Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la **duración mínima y máxima** del contrato.

4.- Modalidades ordinarias de contratación. Tipos de contratos de trabajo.

Caso práctico

Carmen Solís, directora de la empresa, se encuentra desbordada por el gran volumen de pedidos. Por este motivo, necesita contratar a 4 personas más de las que tiene actualmente en su plantilla, y encarga a **Luna** que analice cual es el tipo de contrato más adecuado, según los contratos vigentes. Los datos generales de las personas a contratar son: **Luis Pérez** va a ser contratado para el reparto de pedidos durante 4 horas al día. **Ana Carmona** va atender los pedidos durante el tiempo que exista el gran volumen de ellos, **Paula Díaz** va a llevar la contabilidad de sin establecerle duración de contrato y **Pedro Ruiz**, para que trabaje en la construcción de una nueva fábrica. A través de este epígrafe se va a:



- ✓ Analizar los tipos de contrato para seleccionar y celebrar el más adecuado a cada situación.
- ✓ Distinguir las distintas modalidades de contratación temporal existentes.



¿Cuántas formas de contratación conoces? **El mercado laboral ofrece distintas modalidades de contratación**, que han ido tratando de adaptarse a la evolución económica del país y a las diferentes situaciones que tienen lugar en la realidad empresarial. Los contratos laborales actualmente en vigor responden a la necesidad de generar empleo indefinido, especialmente en ciertos sectores de la población: jóvenes, mujeres, parados de larga duración y minusválidos.

Tipos de contrato de trabajo

SEGÚN DURACIÓN DE LA JORNADA	A tiempo completo: por la totalidad de la jornada.	
	A tiempo parcial: Por una parte de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.	
SEGÚN DURACIÓN DEL CONTRATO	Contratos indefinidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contrato indefinido ordinario. ✓ Cláusulas específicas del contrato indefinido: <ul style="list-style-type: none"> ➔ de personas con discapacidad. ➔ de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales. ➤ de apoyo a los emprendedores. ➤ de un joven contratado por microempresas o empresarios autónomos. ➤ para nuevos proyectos de emprendimiento joven. ➤ a tiempo parcial con vinculación formativa. ➤ para trabajadores en situación de exclusión social. ➤ para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo. ➤ para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción. ➤ para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo. ➤ 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. ➤ de servicio del hogar familiar. ➤ para penados en instituciones penitenciarias. ➤ de trabajo en grupo. ➤ de alta dirección. ✓ Cláusulas específicas de conversión de: <ul style="list-style-type: none"> ➤ contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido. ➤ contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación en la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido.
<p style="text-align: center;">Contratos temporales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ obra o servicio determinado. ✓ eventual por circunstancias de la producción. ✓ interinidad: <ul style="list-style-type: none"> ➤ interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social. ➤ interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones de desempleo. ➤ interinidad para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. ➤ interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad. ➤ interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género. ✓ primer empleo joven. ✓ trabajadores en situación de exclusión social.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos. ✓ trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción. ✓ fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción. ✓ trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo. ✓ situación de jubilación parcial. ✓ de relevo. ✓ 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. ✓ para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica. ✓ de acceso al sistema al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. ✓ para personal investigador en formación. ✓ predoctoral (personal investigador predoctoral en formación). ✓ de trabajadores penados en instituciones penitenciarias. ✓ de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento. ✓ trabajo en grupo / alta dirección. ✓ sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
Contratos para la formación y el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ✓ realizados por empresas de trabajo temporal. ✓ realizados en programas de empleo y formación. ✓ celebrados con personas con discapacidad.
Contratos en prácticas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ temporales en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT). ✓ celebrados con personas con discapacidad.

La principal normativa que regula los contratos de trabajo son:

- ✓ [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)
- ✓ [Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.](#)

Cada tipo de contrato de contrato es regulado por normativa adicional específica.

Debes conocer

A través de este enlace accederemos a la web de red trabaja donde encontraremos información sobre tipos de contrato, características y sobre el nuevo RD Ley 1/2011.

[Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.](#)

Recomendación

Te recomendamos que visites el siguiente asistente para ayudarte a elegir el tipo de contrato de trabajo más adecuado que comprende 5 pasos:

[Asistente de elección del tipo de contrato.](#)

4.1.- Contrato de trabajo indefinido: indefinido ordinario y otros contratos indefinidos.



¿Recuerdas si firmaste algún contrato?, si es así ¿podrías decir la duración que tenía?

Los contratos indefinidos son aquellos que no fijan una fecha determinada para su finalización.

Contrato indefinido

Tipo de contrato	Requisitos	Jornada
Indefinido Ordinario	<p>Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.</p> <p>El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.</p> <p>El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.</p> <p>Se presumen que, son también contratos indefinidos ordinarios aquellos que el trabajador no hubiese sido dado de alta en la <u>S.S.</u>, los que no se hubieran realizado de forma escrita y fuera necesario para su validez y los contratos celebrados en <u>fraude de ley</u>.</p>	Completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.
	<p>No se exige ningún requisito a la empresa y trabajadores.</p> <p>Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.</p> <p>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.</p>	
	<p>Su formalización puede ser verbal o escrita.</p> <p>✔ En el caso de relación laboral indefinida, deberán</p>	

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.
- ◆ En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
- ◆ Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. 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 y el número y distribución de las horas contratadas.
- ✔ De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los **10 días siguientes a su concertación**. Cuando se formalice el contrato con **un trabajador discapacitado** el contrato **se formalizará por escrito**, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

Contrato Indefinido de personas con discapacidad

- ✔ Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo. ✓ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. ✓ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006. <p>Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. 2. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100. <p>Colectivos: Desempleados de 16 a 30 años, mayores de 45 años, parados que lleven mínimo inscritos 6 meses como demandantes de empleo, minusválidos, trabajadores de <u>exclusión social</u> y víctimas de violencia de género.</p>
<p style="text-align: center;">Contrato Indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. <p>La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.</p> <p>La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo. ✓ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. ✓ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006. ✓ Esta exclusión no se aplicara cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. ◆ Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

<p>Contrato Indefinido de personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. ✔ Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo. ✔ Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. ◆ Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%. ◆ Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. ✔ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
<p>Contrato Indefinido de apoyo a los emprendedores</p>	<p>Trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones.</p>
<p>Contrato Indefinido de un joven contratado por microempresas o empresarios autónomos</p>	<p>Joven desempleado inscrito en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.</p>
<p>Contrato Indefinido para nuevos proyectos de emprendimiento joven</p>	<p>Personas con edad igual o superior a 45 años y que cumpla algunos de los requisitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación. ✔ Que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).
<p>Contrato Indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa</p>	<p>Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reunir alguno de los requisitos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación. ✔ No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d). ✓ Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. ✓ Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
<p style="text-align: center;">Contrato Indefinido para trabajadores en situación de exclusión social</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas. ◆ Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: <ul style="list-style-type: none"> ● Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora. ● Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido. ◆ Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores. ◆ Personas con problemas de drogadicción o otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social. ◆ Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, así como liberados condicionales y ex reclusos. ◆ Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. ◆ Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. ◆ Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. ✓ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que

	<p>se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. ✓ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.
<p style="text-align: center;">Contrato Indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo. ✓ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven. ✓ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. ✓ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.
<p style="text-align: center;">Contrato Indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas. ◆ Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se

	<p>hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. ● Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido. <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores. ◆ Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social. ◆ Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, así como liberados condicionales y ex reclusos. ◆ Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos. ◆ Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. ◆ Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. <ul style="list-style-type: none"> ✔ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. ✔ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.
<p>Contrato Indefinido para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. ✔ La aplicación de esta medida será voluntaria. ✔ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con

	<p>quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.</p>
<p>Contrato Indefinido 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</p>	<p>Trabajadores contratados por una ETT:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ con contrato de primer empleo joven, habiendo transcurrido tres meses desde su celebración, y puestos a disposición de una empresa usuaria. ✔ con contrato para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de una empresa usuaria. ✔ con contrato en prácticas y puestos a disposición de una empresa usuaria.
<p>Contrato Indefinido de servicio del hogar familiar</p>	<p>Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como empleador y el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.</p> <p>Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.</p>
<p>Contrato Indefinido para penados en instituciones penitenciarias</p>	<p>Estar en un centro penitenciario como penado.</p>
<p>Contrato Indefinido de trabajo en grupo</p>	<p>Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.</p>
<p>Contrato Indefinido de alta dirección</p>	<p>Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.</p>
<p>CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE CONVERSIÓN DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS</p>	
<p>Contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Ser un trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. ✔ El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier

	<p>momento de la vigencia de los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.✓ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.
<p>Contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación en la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido.</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación. También se pueden convertir en indefinido con derecho a bonificación los contratos eventuales de primer empleo joven.✓ Los contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, se pueden transformar en indefinidos con bonificación; los de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento durante su vigencia.✓ En el caso de eventual primer empleo joven, se pueden transformar a la finalización de su duración inicial de tres meses mínimo de duración.✓ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y transforme el contrato cuando se trate de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

Debes conocer

A través de este enlace accedemos al portal SEDE para, encontrar información de ayuda para los contratos indefinidos y también poder **descargar su modelo**.

[Contratos indefinidos.](#)

Autoevaluación

Una empresa decide contratar a un oficial administrativo que tenga gran experiencia para ocupar un puesto fijo. ¿Puede celebrar contrato indefinido?

- Verdadero.
- Falso.

Correcto. Esta era sencilla, ¿verdad?

Incorrecto. Creo que te falta poner más atención.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

4.2.- Contrato de Trabajo temporal: de duración determinada.

¿Sabrías citar algún contrato de duración determinada? **Los contratos de trabajo temporales son los que, tienen fijada una fecha de finalización del contrato.** Una de las modalidades de este tipo de contrato son los **contratos de duración determinada o llamados también contratos causales.** Se establecen varios tipos que, pasamos a estudiar a continuación:

Contrato temporal

Tipo de contrato	Objeto	Características del contrato	Jornada y duración
Contrato Temporal por obra o servicio determinado	<p>Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.</p> <p>Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.</p>	<p>El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. ✓ Duración: será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los 3 años de duración, ampliable en 12 meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la

			empresa.
Contrato Temporal Eventual por circunstancia de la producción	<ul style="list-style-type: none"> ✓ para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. ✓ para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses. 	<p>En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.</p>	<p>Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Duración: máximo 6 meses en un periodo de 12 meses. En convenio sectorial puede establecerse, un periodo de hasta 18 meses. En el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.</p>
Contrato Temporal de interinidad.	<p>Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.</p>	<p>El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.</p>	<p>La Jornada deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial. 2. Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido.

			<p>La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.</p>
<p>Contrato Temporal por primer empleo joven</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. ✓ No tener experiencia laboral o ésta es inferior a tres meses. 	<p>El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.</p>	<p>Por tiempo determinado, de acuerdo al artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La duración mínima del contrato será de tres meses y su duración máxima de 6 meses, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses. ✓ Jornada a tiempo completo o parcial en este caso superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo comparable.
<p>Contrato Temporal por trabajadores en situación de exclusión social</p>	<p>Contrato destinado a trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes</p>	<p>Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.</p> <p>Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.</p>	<p>Tiempo completo o a tiempo parcial.</p>

	<p>servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a algunos colectivos.</p>		
<p>Contrato Temporal por trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo. ✔ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, entre otros detalles. ✔ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. ✔ Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal. 	<p>Tiempo completo o a tiempo parcial. Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal.</p>

	<p>últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.</p> <p>✔ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.</p>		
<p>Contrato Temporal por trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción</p>	<p>Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Se formalizarán por escrito, así como sus prórrogas y variaciones, en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. ✔ El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica. ✔ A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los 	<ul style="list-style-type: none"> ✔ El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral. ✔ Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante

		<p>servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como la adaptación a los mismos.</p>	<p>contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.</p>
<p>Contrato Temporal por fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción</p>	<p>Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Por escrito, en modelo oficial. ✓ El contrato podrá concentrarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses. ✓ Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato. ✓ Prórrogas no inferiores a 12 meses. 	<p>El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.</p>

<p>Contrato Temporal por trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo</p>	<p>Trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.</p>	<p>Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.</p>	<p>El contrato se realizará a tiempo completo y de forma temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.</p>
<p>Contrato Temporal por situación de jubilación parcial</p>	<p>Es la situación que da lugar a que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Se formalizará por escrito y en el modelo oficial. ✔ Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. ✔ La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total. 	<p>La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.</p> <p>Los requisitos de los trabajadores difieren en función de la jubilación parcial sin o con contrato de relevo.</p>
<p>Contrato Temporal de relevo</p>	<p>Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado</p>	<p>Salvo en el supuesto de que el contrato se formalice indefinido y a tiempo completo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo</p>	<p>El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial, coincidiendo con la jornada del trabajador sustituido.</p>

	<p>con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.</p>	<p>parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.</p>	
<p>Contrato Temporal a tiempo parcial con vinculación formativa</p>	<p>Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato. La formación que no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Podrá ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo. ✓ Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual. 	<p>Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reunir algunos requisitos. El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Por tiempo indefinido o de duración determinada. ✓ Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, salvo en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que podrá alcanzar el 75% de la jornada. ✓ El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
<p>Contrato Temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario</p>	<p>Colaboración con órganos de la Administración General del Estado, Organismos Autónomos y entidades sin ánimo de lucro y Corporaciones locales: Mejorar la empleabilidad, reciclar profesionalmente y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas desempleadas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.</p> <p>Fomento de empleo agrario: El Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA), tiene por objetivo corregir los desequilibrios económicos de Andalucía y Extremadura y de las Zonas Rurales Deprimidas de, así como paliar la problemática de los trabajadores del</p>		

	<p>sector agrario en estas zonas, proporcionando trabajo y experiencia profesional, a las personas desempleadas del sector agrario a través de contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.</p>	
<p>Contrato Temporal de trabajadores del servicio del hogar familiar</p>	<p>Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como empleador y el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.</p>	<p>Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De palabra. ✓ Por escrito, en todos los casos de contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas, el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc..).
<p>Contrato Temporal de personas con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. ✓ Desempleados inscritos en la oficina de empleo. ✓ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. ✓ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006. <p>El contrato se realizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por escrito, en modelo oficial. • Duración entre doce meses y tres años. • Prórrogas no inferiores a doce meses. <p>El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.</p>	
<p>Contrato Temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo</p>	<p>El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características</p>	<p>Los contratos que conciertan los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los</p> <p>El contrato de trabajo podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada.</p>

	<p>individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.</p>	<p>Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a distancia.</p>	
<p>Contrato Temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica</p>	<p>El personal debe ser investigador o personal técnico.</p>	<p>Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado (Contrato de obra o servicio determinado), sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio.</p>	
<p>Contrato Temporal de acceso al sistema al sistema español de ciencia, tecnología e innovación</p>	<p>El personal debe estar en posesión del título de Doctor o equivalente con independencia de los años transcurridos desde la obtención del Título.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: "Contratos en prácticas") sin que sean de aplicación los límites para la obtención de la titulación. ✓ El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. ✓ La actividad desarrollada por los investigadores podrá ser evaluada a la finalización del 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La duración del contrato no podrá ser inferior a 1 año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a 5 años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. ✓ Ningún investigador podrá ser contratado, en la misma o distinta entidad y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a 5 años. ✓ La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que

		2ª año del contrato.	corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
Contrato Temporal para personal investigador en formación	<p>Ser graduado universitario beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científicos y técnicos a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de las especialidades previstas en la Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias. Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.</p>	<p>Las situaciones jurídicas en las que el personal investigador en formación puede encontrarse son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De beca: que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda. 2. De contrato: que una vez superado el período de beca, y obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, o documento administrativo que lo sustituya, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes. 	<p>Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas.</p>
Contrato Temporal por predoctoral (personal investigador predoctoral en formación)	<p>El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación en su condición de trabajador y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo. ✓ La duración del contrato no podrá ser inferior a 1 año, ni exceder de 4 años. Cuando se concierte por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a 1 año. La actividad desarrollada por el personal investigador predoctoral en formación será evaluada anualmente por la comisión académica del programa del doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. ✓ En ningún caso el contrato inicial mas las prórrogas podrá exceder de 4 años. ✓ En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de 6 años, prórrogas incluidas. 	

<p>Contrato Temporal de trabajadores penados en instituciones penitenciarias</p>	<p>Los trabajadores deben estar en un centro penitenciario como penado.</p>	<p>El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial. Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.</p>	<p>Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado (Contrato de obra o servicio determinado). A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 1 de enero de 2015, en 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la Normativa específica que sea de aplicación.</p>
<p>Contrato Temporal de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento</p>	<p>Los trabajadores serán menores internos que tengan la edad laboral legalmente establecida tienen derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las prestaciones sociales que legalmente les correspondan. En todo caso, el trabajo que realicen los internos tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo. A estos efectos, la práctica laboral se complementará con cursos de formación profesional ocupacional u otros programas que mejoren su competencia y capacidad laboral y favorezcan su futura inserción laboral. Les será de aplicación la normativa reguladora de la relación laboral</p>	<p>A los trabajadores menores de 18 años se les aplicarán las normas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores. 2. No podrán realizar horas extraordinarias. 3. No podrán realizar más de ocho tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos. 4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante dicha jornada no inferior a 30 minutos. 5. La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos. 6. En su caso, se podrán establecer reglamentariamente otras especialidades que se consideren necesarias en relación con la normativa existente para los penados. 	

	<p>especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para el colectivo de menores.</p>
<p>Contrato Temporal por trabajo en grupo / alta dirección</p>	<p>Contrato Temporal por trabajo en grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad. ✔ El contrato podrá ser verbal o escrito. ✔ Su duración podrá ser duración determinada. <p>Alta dirección: Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.</p>
<p>Contrato Temporal por sustitución por anticipación de la edad de jubilación</p>	<p>Queda derogado desde el 1/1/2013, disposición derogatoria única en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.</p>

Autoevaluación

Relaciona cada caso práctico que se plantea, con el tipo de contrato adecuado. Escribiendo el número asociado al tipo de contrato en el hueco correspondiente.

Ejercicio de relacionar

Caso	Relación	Tipo de contrato
Una asesoría desea contratar a un auxiliar contable para la campaña del IRPF.	<input type="checkbox"/>	1. Contrato interinidad.
Una empresa precisa reforzar la plantilla para atender al aumento de clientes que, se produce por navidad.	<input type="checkbox"/>	2. Contrato obra y servicio determinado.
Una empresa precisa un trabajador para cubrir el contrato suspendido por maternidad de una empleada.	<input type="checkbox"/>	3. Eventual por circunstancias de la producción.

Enviar

El auxiliar contable es para prestar un servicio determinado. El aumento de la plantilla, con motivo del aumento de clientes, es un contrato eventual por circunstancias de la producción. La suspensión del contrato por baja por maternidad es un contrato de interinidad, en concreto un contrato de interinidad

para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

4.2.1.- Contrato de trabajo temporal: Contrato en prácticas y de formación y aprendizaje.



En la construcción se realizan muchos contratos, ¿crees que normalmente se formalizan de forma indefinida o temporal?

Los contratos formativos están encuadrados en el régimen de la contratación temporal y pretenden la inserción en el mundo del trabajo de aquellas personas que, carecen de experiencia laboral, bien a la finalización de sus estudios o no tener unos estudios mínimos con lo que deben aprender un oficio. Existen 2 modalidades: Los contratos en Prácticas y los contratos para la Formación.

Contrato de duración determinada

Tipo de contrato	Finalidad	Requisitos	Duración	Jornada	Retribución
Contrato en prácticas	Obtener la práctica adecuada profesional a los estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados. Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener título universitario, de técnico o técnico superior (FP) correspondiente a la profesión o títulos equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. ✓ No haber pasado más de 5 años desde la finalización de los estudios o 7 años si se trata de trabajadores minusválidos, o si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios. 	<p>De 6 meses a 2 años.</p> <p>Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción,</p>	Completa o parcial.	Según convenio y no podrá ser menor al 60 % o 75 % durante el 1º y 2º año de vigencia del contrato al salario fijado en convenio para un trabajador con el mismo puesto de trabajo.

	<p>oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.</p>		<p>guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</p>		
<p>Contrato para la formación y aprendizaje</p>	<p>Obtener la formación teórica y práctica adecuada para desempeñar un oficio o puesto de trabajo cualificado. El contrato para</p>	<p>Trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años (podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), sin</p>	<p>De 1 año mínimo a 2 años ampliable a 3 por convenio colectivo sectorial.</p>	<p>Tiempo Completo. Como mínimo, el 15 % de dedicado a formación teórica.</p>	<p>Se fija en convenio, no pudiendo ser menor al <u>SMI</u>, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>

	<p>la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p>	<p>cualificación profesional. Este límite no se aplica a algunos casos determinados como contratos con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 10.b del Real Decreto-Legislativo 3/2015).</p>			
--	--	--	--	--	--

El nº máximo de contratos para formación que se puede formalizar depende de la plantilla. La cotización de la SS es inferior a otros tipos de contrato. El importe es fijo y lo establece anualmente el gobierno. No tienen derecho a prestación por desempleo ni se tienen en cuenta para jubilación.

Debes conocer

Encontraremos información sobre los contratos de trabajo temporal de duración determinada y formativos y podremos descargar su modelo.

[Contratos de trabajo temporal.](#)

4.3.- Contrato a tiempo parcial.

Caso práctico

Rafael, como Director del departamento de RRHH, le indica a **Luna** que precisa contratar a una persona para que, con motivo de las ferias en distintas localidades de la CCAA de Andalucía, ayude a la fabricación de mantones de manila; para realizar el trabajo durante tres días a la semana y ocho horas al día. Y pide a **Luna**, que dentro de las modalidades de contratación analice, ¿Qué tipo de contrato debe formalizar y qué requisitos deben especificarse? teniendo en cuenta que aunque trabaja 8 horas diarias no lo hace todos los días de la semana. Por ello, a través de este epígrafe se va a:

- ✓ Analizar las modalidades de contratación para, una jornada inferior a la ordinaria.



¿Existen contratos de trabajo que, puedan tener una duración menor a 8 horas de trabajo? **Los contratos a tiempo parcial** son aquellos que, tienen una **jornada de trabajo menor a las ocho horas es decir, a la jornada ordinaria de trabajo**. Actualmente, se considera trabajador a tiempo parcial el que, tenga una jornada de trabajo menor a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Este contrato **se formaliza por escrito** constando, la jornada pactada, los días que el trabajador va a prestar servicios y el porcentaje de jornada que representa respecto a la jornada ordinaria. El salario que le corresponde es la parte proporcional a la jornada trabajada. **Los trabajadores contratados no pueden realizar horas extraordinarias pero sí horas complementarias.**

Horas complementarias: Son aquellas horas por las que, se puede ampliar la jornada del trabajador, son pactadas en el contrato y no superando las horas ordinarias.

El contrato a tiempo parcial se puede realizar para cualquier modalidad de contratación examinada anteriormente, excepto para los contratos en formación.

Existen 2 modalidades específicas:

- Contrato Fijo Discontinuo:** Su objeto es la realización de una actividad que no requiera la prestación de servicios durante todos los días del año, sino en épocas determinadas. Se formaliza por escrito ya que de no ser así se presupone indefinido y a tiempo completo. Los trabajadores son llamados por orden de antigüedad en la empresa y tienen carácter indefinido ya que, si la empresa no los llama para trabajar se considera despido. Durante el periodo de inactividad pasará a situación legal de desempleo o puede ser contratado por otra empresa.



- Contrato de Relevo:** Se utiliza para **sustituir a un trabajador que accede a la jubilación**

parcial. El relevista debe estar desempleado o tener concertado con la empresa un **cdd** y al **relevado** deben faltarle 5 años máximo para su jubilación total. La jornada puede ser completa o parcial y la duración indefinida, o la que le falte al relevado para alcanzar la jubilación total.

Para saber más

En el siguiente enlace puedes ampliar la información sobre los contratos a tiempo parcial:

[Contratos a tiempo parcial.](#)

Autoevaluación

Matías de 60 años de edad, quiere dejar de trabajar 8 horas diarias. Por eso, propone la reducción de la jornada en un 50 %. ¿Se puede formalizar a Adolfo un contrato de relevo?

- Verdadero.
- Falso.

Correcto, porque a Matías le quedan como máximo 5 años para jubilarse.

Incorrecto. Repasa los contenidos e inténtalo de nuevo.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

4.4.- Otras modalidades de contratación: trabajo a domicilio, de hogar familiar y de grupo.

Caso práctico

Rafael, como Director de RRHH, le proporciona a **Luna** la siguiente información: la empresa precisa vender más fresas y naranjas, para atender al gran volumen de pedidos que está teniendo últimamente. Por lo que solicita, la contratación de una persona para que desde su propia casa, lleve a cabo el proceso de envasado. Ante esta situación **Rafael** y **Carmen Solís**, directora de la empresa, le indican a **Luna** que analice la modalidad de contratación más adecuada.

Para ello, a lo largo de este epígrafe vamos a:

- ✓ Analizar las distintas modalidades de contratación no ordinarias.



¿Conoces otro tipo de contrato aparte de los analizados anteriormente?
Pues, existen otros tipos como:

- ✓ **Contrato de trabajo a domicilio:** Su fin es contratar a trabajadores que, realicen su actividad laboral en el lugar elegido por el trabajador y sin vigilancia del empresario. La **duración** de este tipo de contrato es por tiempo indefinido o temporal bajo cualquier modalidad. **Se formalizará por escrito** y una de las obligaciones del empresario es poner a disposición del trabajador, un **documento de control** de la actividad laboral que realicen, en el que debe constar: **Nombre del trabajador, clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para fijar el salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cualquier otra cuestión que afecte a las partes. Actualmente esta modalidad de contratación se utiliza para el teletrabajo.**
- ✓ **Contrato de hogar familiar:** El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación. La formalización puede ser de palabra o escrita y el contrato puede ser indefinido o de duración determinada o temporal.



Debes conocer

En los siguientes enlaces tienes un modelo de contrato de trabajo a domicilio:

[Contrato de trabajo a domicilio.](#)

En estos otros dos enlaces tienes los modelos de contrato del Servicio de hogar familiar:

[Contrato temporal de Servicio de hogar familiar.](#) (0.03 MB)

[Contrato indefinido de Servicio de hogar familiar.](#) (0.02 MB)

- ✓ **Contrato de trabajo en grupo:** Es aquel contrato celebrado por el empresario con un grupo de trabajadores. El jefe del grupo es el que, tiene el poder de representación y responde de las obligaciones ante el empresario. Su duración puede ser por tiempo **indefinido o de duración determinada**. Se puede formalizar, **por escrito o de palabra**.

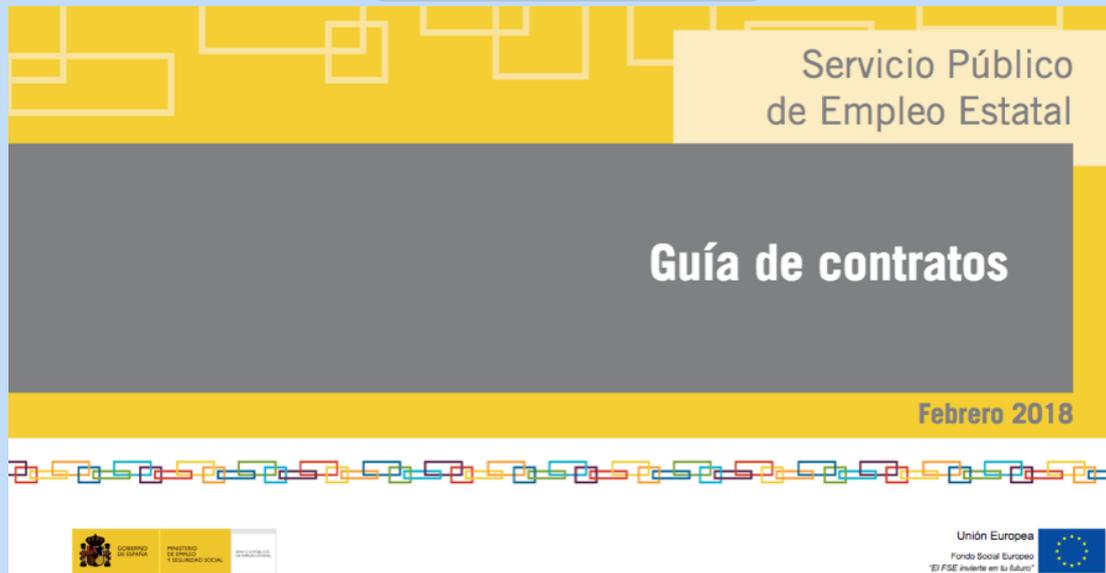
Recomendación

A través de este enlace accedemos a la página web de la ley laboral donde encontraremos el modelo de contrato de trabajo en grupo.

[Modelo contrato de trabajo en grupo.](#) (0.02 MB)

En el siguiente enlace tienes una Guía de Contratos del SEPE que resume los contratos existentes:

[Guía de Contratos del SEPE.](#)



Reflexiona

Una empresa decide realizar un contrato de trabajo en grupo con un instituto para impartir unos cursos de unas 10 semanas de duración. El director firmará el contrato enviando a 4 profesores para impartir los cursos. ¿Estos profesores tienen responsabilidad ante la empresa contratante?

Autoevaluación

Una empresa de diseño de muebles de cocina decide contratar a un diseñador para que, diseñe desde su casa los pedidos y los remita a través de internet a la empresa. ¿Se le podría formalizar un contrato de trabajo a domicilio?

- Verdadero.
- Falso.

Correcto. Esta era sencilla, ¿verdad?... El trabajador va a prestar servicio desde su casa.

Incorrecto. Creo que te falta poner más atención.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

5.- Otras modalidades de relaciones laborales: Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y Trabajo por cuenta Propia.

Caso práctico

Carmen Solís, como directora de la empresa, solicita a **Luna** información para cubrir determinados puestos de trabajo durante 6 meses. En esta ocasión quiere que sean contratados a través de las ETT. Ante esta solicitud **Carlos Ruiz**, como Jefe del departamento de RRHH, se le plantea una duda y pide consejo a **Luna** sobre si es él, el que tiene que formalizar el contrato o la ETT. Por otro lado a **Luna** le llama su amiga **Marta Naranjo** para que le asesore sobre las ventajas e inconvenientes de ser autónomo. Para ayudar a solucionar todas estas cuestiones **Luna** a lo largo de este epígrafe va a:



- ✓ Analizar la contratación a través de las ETT.
- ✓ Identificar las ventajas e inconvenientes a la hora de crear tu propia empresa.

¿Te suenan las siglas ETT? La Ley recoge otras modalidades de relación laboral que, presentan ciertas peculiaridades por el tipo de trabajo realizado. Además del trabajo por cuenta ajena hay que contemplar la posibilidad de que el trabajador se convierta en empresario. Teniendo en cuenta lo anterior, a lo largo de este epígrafe vamos a tratar: **Las ETT y el trabajo por cuenta propia o trabajador autónomo.**

En primer lugar, las Empresas de trabajo temporal (ETT): surgen en España en el año 1994. Para poder operar estas empresas precisan la autorización de la autoridad laboral. **Son aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados, sobre los que mantiene el poder disciplinario. Para este trabajador contratado:**

- A. La ETT es su empresario y es quien le paga el salario y le da de alta ante la SS.
- B. Presta los servicios para la empresa usuaria, que es a su vez, la que ha contratado con la ETT.

La modalidad de contratación se denomina, **contrato de puesta a disposición** que es el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria cuyo fin es la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél. Las causas para su celebración son: Realizar obra o servicio determinado, un contrato eventual por circunstancia de la producción, un contrato de interinidad.

Derecho de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal

Forma	Por escrito identificando la ETT y empresa usuaria.
Retribución	Lo abona la ETT y el trabajador cobra el 100 % del resto de trabajadores con igual categoría contratados por la empresa usuaria.
Seguridad y salud	Igual nivel y trato que, los trabajadores de la empresa usuaria. La vigilancia

laboral	de salud la realiza la ETT.
Periodo de prueba	No mayor a 4 meses técnicos titulados, 45 días resto trabajadores y 15 días trabajadores no cualificados.
Indemnización	A la finalización del contrato derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

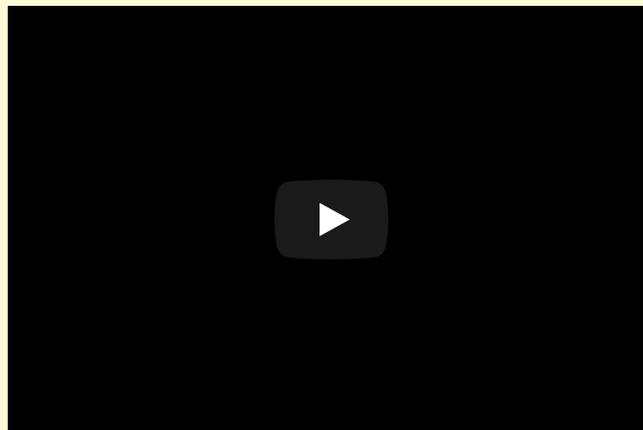
No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para: Sustituir a trabajadores en huelga o cederlos a otras empresas, para realizar trabajos de construcción o para actividad de especial peligrosidad.

Reflexiona

¿Crees que a través de las ETT se puede encontrar empleo estable en las empresas usuarias?

Para saber más

Este enlace nos lleva a un vídeo en el que, se refleja de forma irónica los inconvenientes de ser contratado por una ETT.



[Resumen textual alternativo](#)

5.1.- Trabajo por Cuenta Propia: Autónomo.

¿Te has planteado alguna vez crear tu propia empresa? En España, un **trabajador autónomo** o **empresario individual** es la persona física que realiza de forma habitual, personal y directa la actividad económica a título lucrativo, sin estar sujeto a contrato de trabajo y aunque contrate a otras personas.

Persona Física: Persona humana susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones. En algunos casos se hace referencia a éstas como personas de existencia visible, de existencia real, física o natural.

Se presupone la condición de trabajador autónomo si se tiene la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, usufructuario, o arrendatario. Pueden ser empresarios individuales: Las personas mayores de edad que tengan la libre disposición de sus bienes, los menores de edad emancipados, y los menores de edad y los incapacitados, a través de sus representantes legales. La **responsabilidad del autónomo es ilimitada**, respondiendo a la actividad del negocio con todos sus bienes presentes y futuros, que forman parte del patrimonio personal y el de la empresa. El propio autónomo es el responsable de las altas, modificaciones y bajas en la Seguridad Social. A partir del 1 de enero de 2004 se amplía el derecho de los autónomos al incorporarlos plenamente a la prestación por incapacidad temporal así como a las contingencias por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y desempleo, estos dos últimos derechos son opcionales y conlleva el correspondiente suplemento de cotización.

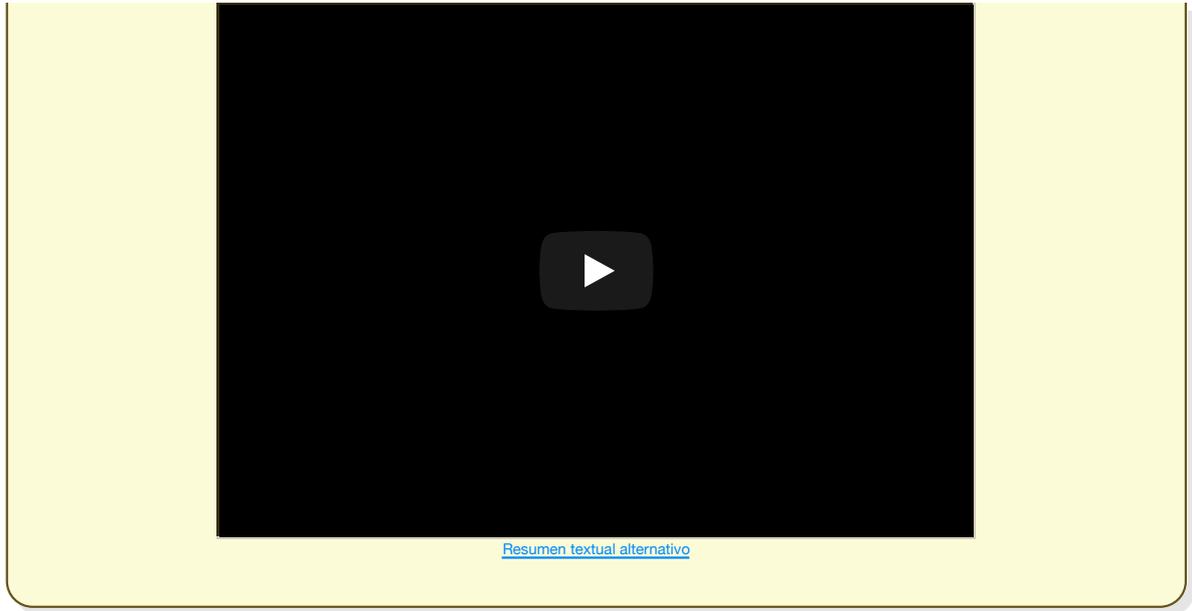


Los trámites para constituirse como autónomo en España son:

1. **Fiscales:** Declaración censal (modelo 036), que incluye solicitud de un número de identificación fiscal (NIF) y declaración de alta de actividad económica a realizar y alta en el IAE, si no está exento.
2. **En la seguridad social:** Alta en el régimen especial de autónomos de la seguridad social.

Para saber más

Este enlace nos lleva a visualizar un vídeo que nos proporciona información del Estatuto del trabajador autónomo.



Recomendación

En el año 2018 comenzó a estar en vigor la [Ley de reformas urgentes del trabajo autónomo](#) aprobada en octubre de 2017, la cual trajo consigo cambios legislativos en materia de cotización, fiscalidad, derechos laborales o contratación, muchos de los cuales, entraron en vigor a partir del 1 de enero de 2018.

Se amplía a 24 meses la tarifa plana para nuevos autónomos **con los siguientes tramos:** 12 meses a 50 euros, 6 con una reducción del 50% de cuota (137,97 euros) y otros 6 con una reducción del 30% (cuota de 192,79 euros).

Entre las nuevas deducciones para autónomos, destacamos dos nuevas deducciones que incluye la reforma; una la que tiene con ver con dietas y otra sobre la deducción de suministros afectos a la actividad. Respecto a la primera, la deducción de dietas 2018 es el primer año en el que se equipara el derecho de autónomos con el de asalariados. Los autónomos que por motivos laborales tengan que comer fuera de casa o pernoctar pueden deducirse el gasto en el IRPF, eso sí, sujeto a una serie de condiciones como que se realice fuera del municipio al que corresponda el domicilio del negocio, que se realice el pago telemático y que se conserve el comprobante. La cuantía diaria por comer fuera será de 26,67 euros o 48,08 si es en territorio extranjero. En caso de pernocta las cuantías alcanzan los 53,34 euros y los 91,35 euros respectivamente.

Pero cotinuemos con las novedades en materia de deducción. ¿Eres autónomo y trabajas desde casa? En este supuesto te vas a poder deducir los suministros afectos a la actividad (electricidad, agua, etc.), siempre y cuando hayas notificado vinculado tu lugar de residencia a tu actividad en el modelo 036. Eso sí, no vas a poder deducirte la totalidad de los gastos afectos sino solo el 30% del total de la superficie destinada a la actividad.

Si quieres informarte de todas ellas reformas puedes acceder al siguiente enlace:

Nueva Ley de Autónomos: [Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.](#)

[Resumen de reformas de la Ley de Autónomos.](#)

Citas para pensar

El éxito no se logra sólo con cualidades especiales, es sobre todo un trabajo de constancia, método y organización.

J.P. Sergent

6.- Ayudas y Subvenciones para la contratación.

Caso práctico

Rafael, el Director de RRHH, le indica a **Luna** que quiere contratar, para que le ayude a la elaboración de dulces típicos andaluces, a: un minusválido de 30 años, un joven de 25 años que lleva inscrito como demandante de empleo en el Inem 1 año y un hombre de 45 años que lleva 2 años en el paro. Con esta información proporcionada por **Rafael**, **Carmen Solís Hernández** como directora de la empresa, solicita a **Luna** que le asesore, acerca de si tendrá derecho la empresa a percibir alguna ayuda o subvención. A través de este epígrafe **Luna** va a conocer las ayudas y subvenciones que se pueden percibir con motivo de contratar a un determinado colectivo de personas.



¿Crees que, todos los empresarios reciben ayudas y subvenciones a la hora de contratar a una persona? De entre todas las políticas de promoción y empleo que lleva a cabo el gobierno central y los gobiernos autonómicos, la más importante es la aplicación de **ayudas a la contratación**. Son medidas que sirven de instrumentos de apoyo económico, para fomentar el empleo y la contratación indefinida y temporal de un colectivo de personas con dificultad de encontrar empleo, como: jóvenes entre 16 y 30 años, trabajadores en situación de exclusión social, trabajadores que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia de género o doméstica, trabajadores de 59, 60 o más años, parados de larga duración y a emprendedores o autónomos. Estas ayudas son facilitadas por el Estado, CCAA, u otros entes públicos y consisten en: Subvenciones, Bonificaciones de cuotas a la SS, Reducciones de cuota a la SS y Exoneración de cuotas a la SS.

Subvenciones: Percepción económica o cantidad de dinero que reciben los empresarios.

Exoneración de Cuotas a la SS: Empresarios y trabajadores quedan exentos de cotizar o pagar a la SS.

Bonificación y Reducción de cuotas a la SS: Son rebajas a las cotizaciones empresariales.

Para saber más

A través de este enlace encontraréis un cuadro resumen de los distintos tipos de contratos y aquellos que, tienen derecho a alguna **bonificación o reducción**, donde aparecen cuadros resúmenes de normativas vigentes a la contratación laboral:

[Bonificaciones/Reducciones a la Contratación laboral. Cuadro resumen de normativa vigente.](#)

[Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral de personas con discapacidad. Cuadro resumen de normativa vigente.](#)

[Bonificaciones/Reducciones a la Seguridad Social para Autónomos.](#)

En los siguientes enlaces tienes varias **ayudas de la Junta de Castilla y León** por la el Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de trabajadores con discapacidad (2018) y de fomento a la contratación indefinida:

[Programa I.- Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de trabajadores con discapacidad \(2018/19\)](#)

[Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinida.](#)

7.- Registro archivo de la información y documentación.

Caso práctico

Rafael le ha pedido a **Luna** que a medida que realice las distintas contrataciones de personal, archive los documentos e información que recopile, aplicando las carpetas y archivadores destinados a ello y de forma ordenada según normativa. Para ello, a lo largo de este epígrafe va a: -Revisar la normativa legal referente al uso incorrecto de no archivar la información de forma adecuada. -Analizar los distintos medios a utilizar para el registro y archivo.



¿Qué método utilizas para ordenar todos tus apuntes del ciclo? **En el proceso de contratación de trabajadores se generan documentos e informaciones, que hay que registrar, clasificar y archivar** para, cumplir con las obligaciones legales y para el buen funcionamiento de la empresa.



Según la ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), se considera **Infracción Leve**:

- ✓ No conservar durante 4 años la documentación, registro o soporte informático que, acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, alta, baja y variaciones de datos, recibo de salario, etc. de los trabajadores.
- ✓ No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas.

Se considera **Infracción Grave**: No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando sea exigible o lo solicite el trabajador y el no entregar la copia básica a los representantes de los trabajadores. Para demostrar que se ha cumplido con las obligaciones laborales y de SS, se archiva toda la documentación. La organización de los archivos depende del tamaño de la Empresa y del departamento de RRHH. De forma general, **un departamento de RRHH tendrá los siguientes elementos de Archivo**:

1. **Carpetas Archivadoras (A-Z). Orden cronológico y alfabético**: Se utilizan para los contratos y copias básicas, nóminas, documentos de cotización, documentos de afiliación, alta, baja y variación de datos y correspondencia recibida. Y por orden **numérico -cronológico** la correspondencia emitida.
2. **Armarios Archivadores**: Para el Expediente de Personal, se guarda dicha información en carpetas ordenadas alfabéticamente o asignando un número de expediente (de registro de los trabajadores) y por medio informático.

Expediente Personal: Conjunto de documentos que reflejan el historial del trabajador y contiene datos personales y profesionales, que puedan tener incidencia en el desarrollo de la relación laboral.

Autoevaluación

¿Cuál es la utilidad de registro del Contrato de trabajo?

- Que no se pierda el documento.
- Controlar la documentación y trámites realizados con la contratación.

No es correcta porque su objetivo es controlar la documentación y trámites relacionados con la contratación.

Correcto, es importante.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

8.- Utilización de las Aplicaciones Informáticas de Gestión de Personal.

Caso práctico

La directora, **Carmen Solís**, ha encargado a la empresa Ofimática distintas aplicaciones informáticas para que sean utilizadas en los distintos departamentos de la empresa. Al departamento de RRHH esta mañana, ha llevado el programa de Nominaplus para que sea utilizado en la Gestión de Personal y por ello, **Rafael** le ha pedido a **Luna** que lo instale y conozca su manejo. A través de este epígrafe **Luna** va a ser capaz de:

- ✓ Instalar la Aplicación informática siguiendo las especificaciones correspondiente.
- ✓ Conocer la Utilización y Funciones.
- ✓ Iniciar el programa.
- ✓ Conocer la estructura de la ventana del programa de Nominaplus.



Sabrías indicar cuales son los pasos a seguir en el programa de Nominaplus? El programa de Nominaplus está pensado para una gestión laboral completa que al mismo tiempo sea sencilla, útil y práctica. El proceso a seguir en este programa es:

1. **Crear convenio** y pasar sus datos a la empresa y trabajador. Esta depende de que, la empresa esté sujeta o no a convenio. Sino está sujeta, pasaríamos a crear directamente la empresa (paso 2).
2. **Crear Empresa.**
3. **Alta del trabajador.**
4. **Cálculo de nóminas y seguros sociales.**
5. **Impresión de Nóminas y otros Documentos oficiales** (documentos de cotización **RLC Y RNT** y Declaraciones de IRPF...).

Los conocidos **TC1** y **TC2** han desaparecido, aunque muchas veces siguen apareciendo bajo este nombre, **ahora hablamos de:**

- ✓ **RNT** (Relación Nominal de Trabajadores), antiguo TC2.
- ✓ **RLC** (Recibo de Liquidación de Cotizaciones), antiguo TC1.

Debes conocer

Aprende a utilizar Contabilidad y Facturación de forma rápida y sencilla. Puedes acceder a los siguientes vídeos tutoriales que te mostrarán cómo gestionar tu negocio, crear tus contactos y más, ayudándote a sacar el máximo partido a tu negocio. Sólo tienes que hacer clic en el vídeo que quieras ver.

[Vídeos Tutoriales.](#)

Citas para pensar

No temo a los ordenadores; lo que temo es quedarme sin ellos. *Isaac Asimov*

Para saber más

A través de este enlace accederemos a un foro de Nominaplus el cual nos va a permitir resolver dudas.

[Foro de Nominaplus.](#)

8.1.- Instalación, Fases y Requisitos.

¿Conoces algún paquete informático de nóminas y seguros sociales? En cualquier aplicación informática, hay que **respetar los derechos protegidos por las leyes de propiedad intelectual, no realizando copias o duplicados sin previa autorización de la empresa propietaria**. Independientemente, de la **copia de seguridad** que debe realizar el usuario que utilice la aplicación, que le servirá para restablecerla en caso de que se produzca algún daño lógico o físico en cualquier fichero de los que componen la aplicación.



Para ejecutar la aplicación es necesario: Un equipo informático con capacidad suficiente, impresora con software necesario para impresión de documentos y el S.O. indicado en el manual.

Nosotros vamos a trabajar con **NominaPlus Élite** es una versión profesional del conocido programa de gestión de nóminas. NominaPlus permite fácilmente la gestión de nóminas de cualquier empresa. Para su instalación, seguiremos una serie de pasos muy sencillos que veremos a continuación:

1. En la primera ventana pulsamos **Continuar** y a continuación **Siguiente**.
2. En la ventana que nos sale, escribimos el **nombre de la empresa, nombre del usuario y dirección de correo electrónico**. Y en la ventana siguiente, el número de serie. Ejemplo: **A165U4 1AAY6D**.
3. Pulsamos **Siguiente** y nos indica que es actualización de versiones anteriores, esto no tiene relevancia ninguna. Y pulsamos **Continuar**.
4. Comprobamos en la ventana que nos sale, que donde pone: Por favor seleccione la Unidad en la que desea instalar los archivos de NominaPlus Elite y los comprobamos ahí que está seleccionado el disco C: si no es así, lo seleccionamos.
5. Pulsamos **Siguiente**.
6. Pulsamos **Siguiente**.
7. Comienza a Instalar y después nos sale una ventana que nos pide Registrar ahora, en esa ventana pulsamos **Continuar** y pulsamos **Terminar**.
8. Cerramos la ventana que nos sale y todos los programas que tengamos abiertos. Y reiniciamos el ordenador.
9. Pulsamos Inicio > Programas > Grupo SP > SP Panel de Gestión y vuelve a entrar en proceso de Instalación. Pulsamos **Siguiente y Siguiente**.
10. Pide Contraclave, no ponemos nada.
11. Pulsamos **Siguiente - Continuar - Siguiente - Siguiente - Terminar**.
12. Cerramos la ventana que nos sale y todos los programas que tengamos abiertos.
13. Reiniciamos el ordenador.

Debes conocer

A través de esta página se puede descargar el programa de NominaPlus Flex **gratis**.

[Descarga del programa de NominaPlus Flex.](#)

Sage NominaPlus Flex - Pruébalo Gratis

Rellena este formulario y descarga gratis la versión de prueba de Sage NominaPlus Flex

* NOMBRE _____

* APELLIDOS _____

* EMPRESA _____

* EMAIL _____

* TELEFONO _____

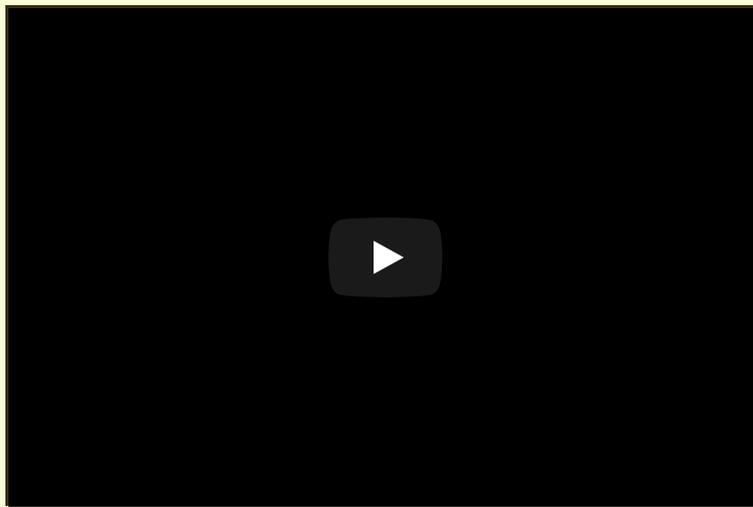
SOY ESTUDIANTE

DESEO RECIBIR INFORMACIÓN DE SUS PRODUCTOS Y SERVICIOS

Los datos que Vd. nos proporciona se incorporan a un fichero titularidad de Sage Spain SL, con domicilio en el Edificio MB-One, Planta 1, de la Avenida de Europa nº19 (28108 Alcobendas - Madrid). Se tratarán para atender su consulta, y si además marca la casilla, se utilizarán para enviarle publicidad de nuestros productos y servicios por correo electrónico, y hacerle ofertas por teléfono. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose a nosotros a la dirección indicada

Para saber más

A través de este vídeo se muestran los pasos para instalar el programa de Nominaplus.



[Resumen textual alternativo](#)

8.2.- Utilidades y Funciones.

En la imagen tenemos el programa Nominaplus. ¿Qué gestiones dentro del departamento de RRHH en materia laboral crees que, se pueden realizar con el programa de Nominaplus?

Item	Descripción	Presupuesto	Realizado	Diferencia
1	Salarios	1000000	950000	-50000
2	Seguridad Social	200000	190000	-10000
3	IRPF	150000	145000	-5000
4	Impuestos	100000	95000	-5000
5	Beneficios	50000	45000	-5000
6	Costos	100000	95000	-5000
7	Depreciación	50000	45000	-5000
8	Amortización	50000	45000	-5000
9	Intereses	50000	45000	-5000
10	Dividendos	50000	45000	-5000
11	Comisiones	50000	45000	-5000
12	Provisiones	50000	45000	-5000
13	Reservas	50000	45000	-5000
14	Impuestos	50000	45000	-5000
15	Beneficios	50000	45000	-5000
16	Costos	50000	45000	-5000
17	Depreciación	50000	45000	-5000
18	Amortización	50000	45000	-5000
19	Intereses	50000	45000	-5000
20	Dividendos	50000	45000	-5000
21	Comisiones	50000	45000	-5000
22	Provisiones	50000	45000	-5000
23	Reservas	50000	45000	-5000
24	Impuestos	50000	45000	-5000
25	Beneficios	50000	45000	-5000
26	Costos	50000	45000	-5000
27	Depreciación	50000	45000	-5000
28	Amortización	50000	45000	-5000
29	Intereses	50000	45000	-5000
30	Dividendos	50000	45000	-5000
31	Comisiones	50000	45000	-5000
32	Provisiones	50000	45000	-5000
33	Reservas	50000	45000	-5000
34	Impuestos	50000	45000	-5000
35	Beneficios	50000	45000	-5000
36	Costos	50000	45000	-5000
37	Depreciación	50000	45000	-5000
38	Amortización	50000	45000	-5000
39	Intereses	50000	45000	-5000
40	Dividendos	50000	45000	-5000
41	Comisiones	50000	45000	-5000
42	Provisiones	50000	45000	-5000
43	Reservas	50000	45000	-5000
44	Impuestos	50000	45000	-5000
45	Beneficios	50000	45000	-5000
46	Costos	50000	45000	-5000
47	Depreciación	50000	45000	-5000
48	Amortización	50000	45000	-5000
49	Intereses	50000	45000	-5000
50	Dividendos	50000	45000	-5000

Este programa contiene las herramientas necesarias para, cubrir las necesidades de la empresa en materia laboral y RRHH. Facilita además la realización de documentos propios de la gestión de personal, como las nóminas, documentos de cotización y cualquier otra información en la gestión de personal.

Las funciones que de forma genérica representa este tipo de aplicación son:

1. **Mantenimiento** de los topes de cotización máximo según los grupos de tarifa o cotización.
2. **Actualizar** los distintos tipos de contrato de trabajo y sus porcentajes de cotización.
3. **Mantenimiento** de las **tablas de cotización para contingencias** profesionales en las distintas actividades económicas.
4. **Mantenimiento** de los distintos porcentajes de retención de IRPF.
5. **Mantenimiento** de código y descripción de los distintos convenios a manejar por la aplicación.
6. **Mantenimiento** de empresas datos tipo general.
7. **Mantenimiento** de empresas y datos fiscales.
8. **Datos correspondientes** al cálculo de nóminas que serán utilizados para los recibos RLC y RNT (antiguos TC1 y TC2, respectivamente).
9. **Mantenimiento** de **datos específicos de salarios, liquidación Seguridad Social e IRPF.**

Contingencias profesionales: el sistema de Seguridad Social entiende un accidente de trabajo y enfermedad profesional como una “contingencia profesional” y que, deben ser cubiertas por el empresario. Las Contingencias Profesionales cubren:

- ✓ **Accidente de trabajo:** Según la ley un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- ✓ **Enfermedad Profesional:** Según la ley, la enfermedad profesional es “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena”.

Autoevaluación

¿Hay que actualizar todos los años las tablas de cotización?

- Verdadero.
- Falso.

Correcto. Esta era sencilla, ¿verdad?... Claro que sí, porque estos datos varían de forma anual.

Incorrecto. Creo que te falta poner más atención. Repasa los contenidos e inténtalo de nuevo.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

8.3.- Pasos para iniciar la aplicación y Entorno de trabajo.

¿Has utilizado alguna vez algún programa SP? Uno de los programas que integran el paquete SP es el de Nominaplus, utilizado para la gestión de personal, y que vamos a emplear a lo largo de este módulo.

En primer lugar indicar, que se accede al Nominaplus a través de un panel de gestión donde quedan instalados los programas de SP: Nominaplus, Contaplus y Facturaplus. De estos tres programas nos vamos a centrar en el Nominaplus. Y para su acceso realizamos los siguientes pasos:

A través del menú **Inicio – Programas – Grupo SP – SP Panel de Gestión** lo abriremos. **El panel de gestión es un navegador que integra el acceso a los distintos recursos disponibles del Grupo SP,** grupo desarrollador de Facturaplus, Contaplus y Nominaplus, pudiendo seleccionar el que te interese. En la imagen puedes ver la ventana inicial de Nominaplus.



Para empezar a trabajar seleccionamos el usuario que iniciará la sesión que por defecto es el **Supervisor**, con el que podemos trabajar sin necesidad de crear otro. (**nota:** cuando creamos un usuario podemos establecer clave o no). Hay que tener en cuenta que, **al lado del usuario seleccionado, debe aparecer un marcador de estado color verde**, ya que **existe la posibilidad que el usuario no esté disponible, debido a que la sesión anterior se hubiese interrumpido bruscamente por un corte de fluido eléctrico o un bloqueo del ordenador.**

Si el marcador de estado está en color **verde**, para entrar en la aplicación hacemos **1 clic en aceptar** o **2 clic sobre el supervisor**. Si el marcador de estado está en color **rojo** hacemos **1 clic botón liberar** y cambiará a verde y **1 clic en aceptar** o **2 clic en supervisor**.

Para saber más

En el siguiente enlace a SAGE puedes descargarte gratuitamente la versión de prueba que dura un mes y puedes practicar con el. Tienes un asistente chat gratuito y teléfono 900878847 gratuito.

[Descarga gratuita de aplicaciones SAGE.](#)

[Vídeos tutoriales del funcionamiento de SAGE.](#)

[Ayuda de descarga e instalación de SAGE.](#)

Autoevaluación

¿Si el estado de usuario está en color rojo se puede acceder directamente al programa de Nominaplus para empezar a trabajar?

- Verdadero.
- Falso.

Incorrecto. Creo que te falta poner más atención. Despéjate primero, e inténtalo luego.

Correcto. Esta era sencilla, ¿verdad?... Claro que no, porque no nos permite el acceso directo al programa y habrá primero que liberar el estado para poder acceder a la aplicación.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

Citas para pensar

Las computadoras son inútiles. Sólo pueden darte respuestas *Pablo Picasso*

8.3.1.- Entorno de Trabajo.

¿Conoces la estructura de cualquier programa informático? Pues es prácticamente la misma que la utilizada para cualquiera de ellos.

Una vez iniciada la Sesión aparecerá la pantalla principal del programa Nominaplus siguiente:



Cuya estructura es la siguiente:

1. **Barra de Título:** Se encuentra en la franja superior de la pantalla y en ella se encuentra el código y nombre de la empresa con la que estamos trabajando.
2. **Barra Menú:** Se encuentra debajo de la barra de título y está formada por 8 menús que son: Global, Sistema, Nóminas, Impresos Oficiales, Informes, Útil, Ventana y Ayuda. Para seleccionar cualquiera de ellos nos situamos sobre ellos y 1 clic. Estos menús nos los podemos encontrar directamente en herramientas o submenús identificando con una flecha negra, a su izquierda, que si la desplegamos nos encontramos con las distintas opciones que contiene.
3. **Barra de Herramientas:** Está situada debajo de la barra de menú y contiene las opciones más utilizadas. Para seleccionarlo hacemos 1 clic y si pasamos el cursor del ratón nos indica su función.
4. **Barra de Estado:** Se encuentra en la parte inferior de la pantalla y en su parte derecha nos refleja la fecha y hora y si está activado o desactivado el bloqueo de mayúscula o minúscula.

Autoevaluación

¿Los botones de la barra de Herramientas muestran las opciones con las que más se trabaja en Nominaplus?

- Verdadero.
- Falso.

Correcto. Esta era sencilla, ¿verdad?... a través de esta barra se accede a las herramientas que más se utilizan.

Incorrecto. Creo que te falta poner más atención. Despéjate primero, e inténtalo luego.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

8.4.- Menú sistema.

¿Crees qué es importante este menú? A través de esta opción se controla el 50% de todo el programa. De forma general las opciones que presenta son las siguientes:



1. **Tablas Generales:** Esta aplicación contiene una serie de tablas que por su información, son **esenciales para un buen funcionamiento del programa. Como:** Municipios, Provincias, CCAA, Países, Calendario Oficial (BOE), Conceptos Control de Ausencias, Vías Públicas, Actividades, Bancos, Delegaciones y Administraciones de Hacienda y Entidades de Accidentes.
2. **Tablas SS.SS./Retenciones:** Contiene las **normas básicas, reguladoras de la cotización a la S.S. Incluye: Régimen General, Régimen de Autónomos, Régimen Agrario, Bonificaciones y Reducciones, tabla de Epígrafes de Accidentes, Tabla de IRPF, General.**
3. **Tablas RRHH.:** Conjunto de tablas que por su contenido son necesarias para obtener información relativa **al inventario de personal** de la empresa y que serán necesarias para cumplimentar correctamente todos los datos, en materia de RRHH, dentro de la opción de Trabajadores: Niveles de Estudios, Estudios Académicos, Estudios Complementarios, Idiomas, Niveles de Responsabilidad, Calificación de Evaluación, Factores de Evaluación
4. **Convenios:** El programa permite trabajar a partir de Convenios Colectivos, utilizando éstos y sus categorías profesionales como base para la gestión laboral de la empresa, ya que los datos del convenio pasarán automáticamente a las empresas acogidas a éste, y de éstas a sus trabajadores. También a **través de esta opción se establecerán:** Datos Convenio, Identificación, Conceptos, Antigüedad, Paga, IT, Categorías de Convenio, Antigüedad, Paso de Datos y Actualizar Tablas Salariales.
5. **Contratos:** Todas las empresas en los documentos referidos al trabajador, como son las relaciones nominales de los mismos, a presentar junto con las liquidaciones de cuotas, deberán hacer constar el tipo de contrato con ellos suscrito, de acuerdo con las claves que proporciona el Ministerio de Trabajo y S.S. Se incluyen tanto los modelos de contrato, Datos de contratos, Emisión Contrato, Contratos S.S., Contrat@, Recepción de Contrat@, Contratos en Grupo y Añadir Contratos en Grupo.
6. **Empresas:** Esta opción permite introducir aquellos datos relativos a la empresa seleccionada, que son necesarios para su gestión de nóminas. Cuentas Bancarias, Centros de Trabajo, Datos Nómina, Paso de Datos, Costes de Empresa, Trabajadores.
7. **Trabajadores:** Se accede a todos los datos generales y de nóminas referentes al fichero de trabajadores. Datos de Trabajadores, Causas de la Regularización, Gestión Vacaciones/Ausencias, Cálculo Automático IRPF.

Citas para pensar

Bien guardar no es poco ganar.

Anónimo

Autoevaluación

A través del menú sistema, ¿Existe alguna opción que me permita modificar anualmente las bases de cotización?

- Verdadero.
- Falso.

Correcto. Claro que sí, dentro del menú sistema y dentro del submenú SS existe una opción que permite su modificación.

Incorrecto. Creo que te falta poner más atención.

Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto

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: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD_Num._EP006.		Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD_Num._EP006.
	Autoría: laudhlauts. Licencia: CC BY-NC-SA 2.0. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/landahlauts/5036349852/		Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. CD109.
	Autoría: mermadon1967. Licencia: CC BY-SA 2.0. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/23678523@N05/2612283307		Autoría: Por cesar Ángel Zaragoza. Licencia: CC BY-NC 2.0. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/cesarangel/4280923911/
	Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. CD233.		Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. CD109.
	Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para plataformas públicas de Formación Profesional a distancia. Procedencia: CD-DVD Num. CD109.		Autoría: Stockbyte. Licencia: Uso educativo no comercial para Ministerio. Procedencia: CD-DVD_Num._EP006_.
	Autoría: Elaboración propia. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.		Autoría: Elaboración propia. Licencia: Copyright (cita). Procedencia: Captura de pantalla del programa de Nominaplus propiedad de Grupo SP.



Autoría: Elaboración propia.
Licencia: Copyright (cita).
Procedencia: Captura de pantalla
del programa
de Nominaplus propiedad de
Grupo SP.

