

Contratos, nóminas y Seguridad Social.

Parte 1

El Contrato de Trabajo

DEFINICIÓN

¿ Qué Es Un Contrato De Trabajo?

- El acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que una de ellas , el trabajador, se compromete a prestar, de forma voluntaria y personal, unos servicios por cuenta ajena de forma retribuida y bajo la dirección del empresario.

DEFINICIÓN

- Para que se pueda celebrar un contrato de trabajo necesitamos tres elementos.

Que el trabajador se encuentre en activo

Que exista dependencia entre las partes

Retribución por la tarea

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR



- Un trabajador podrá ser contratado cuando se den tres circunstancias:
 - Tener capacidad legal para contratar
 - Tener capacidad legal de obrar.
 - Tener un régimen legal para trabajar

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Capacidad de Contratar

- Se considera que alguien tiene capacidad de contratar cuando se tiene 18 años y se encuentra emancipado.
- Puede existir menores de 18 años legalmente emancipados o que tengan excepciones para contratar

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Capacidad de Contratar (Excepciones)

- Un menor de 18 años no emancipado podrá contratar siempre y cuando se den ciertas circunstancias:

Es un espectáculo público concreto (teatro, televisión, circo...)

Tiene permiso de la autoridad laboral

No perjudica su formación profesional y humana

No supone un peligro para su salud física

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Capacidad de Obrar

- La capacidad de obrar es la aptitud para ejercer los derechos y deberes jurídicos de una persona.
- De alguna forma es, hasta que punto una persona es responsable y consciente de sus propias decisiones.

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Capacidad de Obrar

- En el derecho laboral nos encontramos a personas, que, presentando alguna minusvalía psíquica por la que pueden no tener capacidad de obrar, si pueden ejercer una relación laboral.
- Esta debe estar autorizada por el tutor legal de esta persona y el puesto debe de estar adaptado a la persona según capacidades.

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Régimen Legal

- Además de lo anterior, debe estar autorizado para trabajar. Pudiendo realizar la actividad para la que se pretende ser contratado, y que tenga o pueda obtener número de la seguridad social.

ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR

Régimen Legal

- En el caso de las personas extranjeras, deben tener aprobado la situación de residencia temporal o permanente o permiso de trabajo dado por la autoridad competente.

REQUISITOS DEL EMPRESARIO



- Al igual que el trabajador tiene que cumplir ciertos requisitos, la otra parte también tiene que cumplir ciertas obligaciones.

Persona física (mayor de edad o emancipada).

Persona jurídica

Comunidad de bienes

DEPENDENCIA ENTRE LAS PARTES

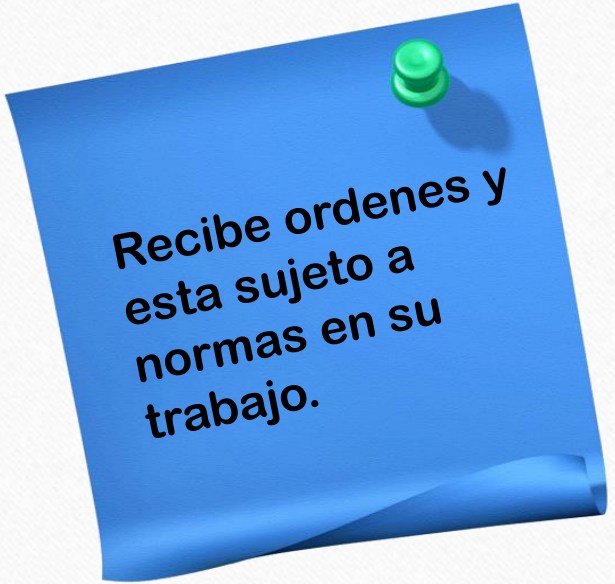


- Al hablar de los requisitos del contrato se habla de dependencia entre las partes. Punto fundamental para diferenciar el contrato laboral del contrato mercantil.

DEPENDENCIA ENTRE LAS PARTES

Contrato Laboral

- El empleado realiza su actividad de forma personal y voluntaria supeditada a la supervisión, normas y directrices del contratador, a cambio es retribuido por ello.

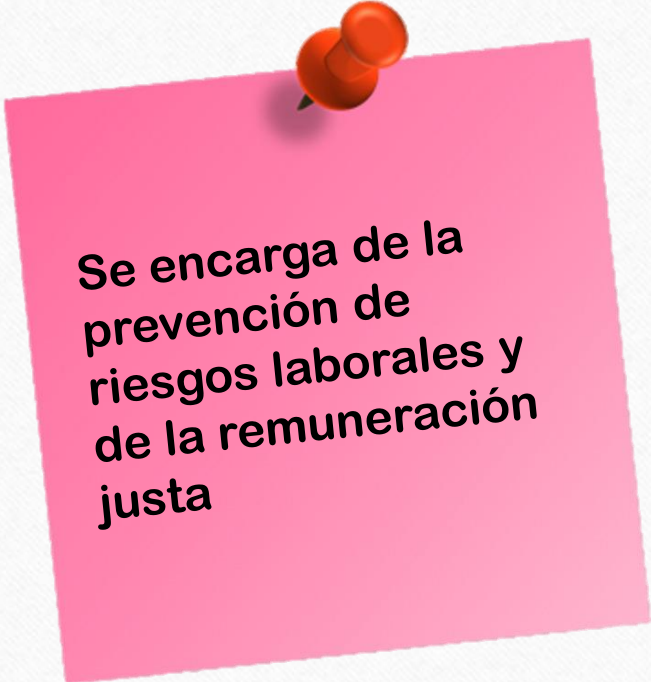


Recibe ordenes y
esta sujeto a
normas en su
trabajo.

DEPENDENCIA ENTRE LAS PARTES

Contrato Laboral

- A cambio, el contratador es responsable del trabajador y debe facilitar el trabajo de este y velar por su seguridad.



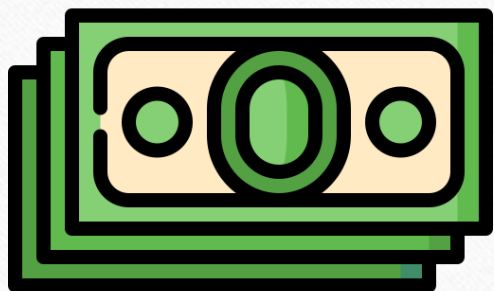
**Se encarga de la
prevención de
riesgos laborales y
de la remuneración
justa**

DEPENDENCIA ENTRE LAS PARTES

Contrato Mercantil

- El contrato mercantil, ahora muy usado para sustituir la contratación laboral, se caracteriza por igualdad de las partes. Ambos tienen un enlace contractual de resultados pero no de forma.

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA



- Para que exista una relación laboral, es fundamental que ambos reciban beneficios de ella. El contratador consigue los objetivos y el trabajador consigue una retribución.

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

- La retribución se entiende como la compensación que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Existen dos tipos:

Retribución
Económica

Retribución
en Especie

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

Retribución en especie

- La retribución en especie es el pago a los trabajadores mediante la utilización, el consumo o la obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado.

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

Retribución en especie

- Dentro de las retribuciones en especie más comunes encontramos:

Seguro médico y dental para empleados

Gimnasio y actividades para empleados

Tarjeta transporte para trabajadores

Cheque guardería para trabajadores

Tarjeta restaurante para empleado

Formación y cursos para empleados

Planes de pensiones

...

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

Retribución económicas

- Dentro de las retribuciones económicas encontramos las retribuciones económicas fijas y las retribuciones variables.

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

Retribución económicas

- La retribución fija está basada en la retribución económica que la empresa ofrece a cada empleado con un mínimo fijado por ley.
- La retribución fija se pacta directamente con cada trabajador antes de la firma del contrato y no va ligada a otros objetivos o variables.

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

Retribución económicas

- La retribución fija está basada en la retribución económica que la empresa ofrece a cada empleado con un mínimo fijado por ley.
- La retribución fija se pacta directamente con cada trabajador antes de la firma del contrato y no va ligada a otros objetivos o variables.

RETRIBUCIÓN DE LA TAREA

Retribución económicas

- La retribución variable se establece en base a los resultados que se alcanzan y para ello es necesario que las empresas creen un sistema de medición de resultados.
- De este modo se podrán cuantificar las remuneraciones reales en función de cada objetivo. Este tipo de retribución se usa para motivar normalmente a equipos comerciales a cerrar acuerdos o ventas.

Tipos de Contratos de Trabajo



TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO



- Existen distintas clasificaciones de contrato de trabajo.

Según la negociación

- Individual
- Colectivo

Según la duración

- Indefinidos
- Temporal
- Formación
- Prácticas

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según negociación
(individual)

- El contrato de trabajo individual es aquel mediante el que el trabajador se compromete a llevar a cabo ciertas tareas para el empleador, manteniendo con éste una relación de dependencia.
- La persona física o jurídica contratante, asumirá a su vez la obligación de remunerar el desempeño del trabajador.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según negociación
(colectivo)

- El contrato de trabajo colectivo consiste en el convenio que establecen varios empleadores con sindicatos, para fijar las condiciones que deberán ser respetadas en las relaciones laborales.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración
(indefinido)

- Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.
- El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración
(temporales)

- El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.
- Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración
(temporales)

- El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.
- El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración
(formativos)

- Los contratos formativos o de Formación se caracterizan por aportar experiencia laboral y formación continua al trabajador para desarrollar correctamente su puesto de trabajo.
- El empleado realiza una actividad laboral y es retribuido por ello. Con la formación recibida no se percibe ningún salario, pero esta sí cotiza a la Seguridad Social.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración
(formativos)

- Los contratos formativos solo son accesibles a aquellos jóvenes, de entre 16 y 25 años, que estén inscritos en el sistema de Garantía Juvenil.
- Durante la duración del acuerdo laboral, el empleado alternará la actividad laboral con la formación correspondiente, de manera presencial o mediante teleformación. La relación suele ser 30:10. Es decir, 30 horas semanales trabajando y 10 horas a la semana formándose.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración
(prácticas)

- Este tipo de contrato es un acuerdo profesional que tiene como objetivo otorgar práctica profesional a un trabajador de acuerdo con su nivel de estudios.
- Es importante no confundirlo con el convenio de prácticas (aquel que se establece con una universidad o escuela y puede ser o no remunerado) o el contrato de formación (aquel en el que el trabajador no tiene por qué tener una titulación relacionada con el puesto de trabajo).

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Según duración (prácticas)

- Para poder ofrecer un contrato de prácticas, los candidatos al puesto deben reunir los siguientes requisitos:

Tener un título universitario, de formación profesional o de grado medio o superior, un certificado de profesionalidad o estudios equivalentes

Que desde la obtención de su título no hayan pasado más de 5 años. Aunque, si el candidato tiene menos de 30 años, esta regla no es aplicable.

No haber trabajado con contrato de prácticas durante 2 años, en cualquier empresa.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- Tras la reforma el contrato fijo indefinido se establece sin límite de tiempo y dentro del mismo encontramos varias tipologías como el contrato para personas con discapacidad, el de Alta dirección o el de Trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción, entre otros.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- La reforma laboral de 2022 también modifica los plazos del contrato laboral indefinido, como son el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido, que se limita a 18 meses (en 24 meses). La normativa anterior establecía un límite mucho más amplio: de 24 meses en un marco de 30.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- La reforma laboral de 2022 también modifica los plazos del contrato laboral indefinido, como son el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido, que se limita a 18 meses (en 24 meses). La normativa anterior establecía un límite mucho más amplio: de 24 meses en un marco de 30.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- Para realizar un contrato indefinido, el trabajador no debe cumplir ningún requisito previo. De igual modo, la empresa, tampoco requiere de requisitos para realizarlo. Por lo que puede darse como primer contrato al entrar en una empresa.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- En cuanto al tipo de jornada que se define en este tipo de contratos, tiene cabida cualquiera, es decir, se puede definir el contrato con jornada completa, parcial o fijo discontinuo.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- La finalización del contrato indefinido no está definida y puede iniciarse por el trabajador o por el empleador.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- Si el trabajador finaliza su relación es una «baja voluntaria». En este caso, el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna y se limita el derecho de acceder o pedir las prestaciones por desempleo.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- El trabajador tiene que comunicar a la empresa su decisión de causar baja voluntaria con el preaviso que venga indicado en el Convenio Colectivo o el que se haya pactado en el contrato de trabajo . Si no, con 15 días naturales, que es el preaviso habitual.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- Hasta que no llegue la fecha de la baja voluntaria, es decir, durante el tiempo de preaviso, la relación laboral continúa y el trabajador puede retractarse de la baja voluntaria presentada. Según la actual jurisprudencia del Tribunal Supremo, la empresa tiene que aceptarlo, salvo que con ello se le cause algún perjuicio (por ejemplo por haber contratado ya a otro trabajador).

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- Si es la empresa quien decide prescindir de los servicios del trabajador:

Despido procedente u objetivo:

- El trabajador puede tener una indemnización de hasta 20 días por año trabajado.

Despido improcedente:

- De hasta 45 días por año trabajado hasta la fecha del 12 de febrero de 2012.
- Y de 33 días por año trabajado a partir de esa fecha anterior.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

- **DESPIDO PROCEDENTE:** Es aquel despido que se ha tramitado de forma correcta tanto en los plazos trámites legales como en el fondo, las causas o los motivos que lo justifican; y así lo ha considerado un juez. En esta calificación de despidos, el juez encuentra perfectamente justificado el mismo.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

- Existe tres tipos de despidos procedentes:

Despido
Disciplinario

Despido
Objetivo

Despido
Colectivo

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Disciplinario

- Se trata de un despido en que la empresa o empresario decide finalizar la relación laboral con el trabajador por un incumplimiento grave del trabajador al contrato laboral. Este tipo de despido no tiene derechos para el pago de una indemnización al trabajador.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Disciplinario

- Los motivos para aplicar es:

Desobediencia o indisciplina en el entorno laboral.

Faltas de asistencia o impuntualidad persistente

Mala conducta, ofensas verbales o físicas al empresario, trabajadores o familiares directos.

Transgresión de la buena fe contractual.

Una notable disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Incidencias continuadas y notables de embriaguez o toxicomanía

Acoso laboral o sexual

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Disciplinario

- Solo se considerará procedente cuando se cuente con pruebas suficientes que demuestren estos puntos. En este caso, el empleador o empresario o empresa no debe pagar indemnización alguna.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Objetivo

- Se trata de un tipo de despidos que la empresa o empresario comunican por causas objetivas; motivos que pueden y deben ser acreditados y que por lo tanto, es necesario aplicar este tipo de despidos.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Objetivo

- Siempre que la empresa pueda justificar que las causas están dentro de una casuística de fuerza mayor, motivos económicos, técnicas u organizativas o de producción, se puede aplicar.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Objetivo

- Si el despido afectará a un número relevante de trabajadores, podría gestionarse a través de un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) o bien un despido colectivo.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Objetivo

- Este tipo de despido siempre esta sujeto a indemnización, aunque esta indemnización es de cuantía inferior que en otra clase de despidos.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Objetivo

- Los motivos para aplicar es:

Por la ineptitud del trabajador

Motivos económicos

Causas técnicas

Motivos organizativos

Causas productivas

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Objetivo

- Este tipo de despido tiene preaviso de 15 días y tiene una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.
- Esta es la indemnización por ley en este tipo de despido, pero puede negociarse o haberse pactado otra.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Colectivo

- Este tipo de despido se produce cuando se trata de despidos objetivos a un número importante de trabajadores.
- De la misma manera que en el despido objetivo, hay establecida una indemnización de un mínimo de 20 días por año trabajado y con los doce meses de tope máximo.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Colectivo

- Por lo general, el ERE puede plantearse cuando la afectación en la empresa:

Afecta al menos a diez trabajadores; para empresas con una plantilla inferior a cien trabajadores.

Cuando afecta al 10 por ciento de la plantilla; en los casos de empresas entre cien y trescientos trabajadores.

Afectación de al menos treinta trabajadores en empresas de más de trescientos empleados

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Colectivo

- Para que se pueda realizar un ERE por causas económicas según el estatuto de los trabajadores: *cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.*

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Colectivo

- El caso de causas técnicas tiene que ver con cambios en los medios o instrumentos de producción. En este caso se tiene que probar que los medios técnicos aseguran una producción igual o superior a la actual con esos empleados, suficiente para cubrir la demanda y que el coste de los medios supone un ahorro en la empresa.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido procedente)

Tras la reforma 2022

Despido Colectivo

- Las causas organizativas están relacionadas con la reorganización de los puestos de trabajo o con los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- Nuevamente, debe estar motivada y justificada, si no, se considerará despido improcedente.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido precedente)

Tras la reforma 2022

Despido Colectivo

- En cuanto a causas productivas, es el caso más común y están relacionados con la demanda de los productos. En caso de disminución drástica de la demanda, o a alteraciones en esta puede recurrir a esta figura.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

(despido improcedente)

Tras la reforma 2022

- Cualquiera de los casos anteriores se convierten en despido improcedente cuando las causas esgrimidas no pueden ser suficientemente probadas.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO

Tras la reforma 2022

- Existen casos especiales de contratos indefinidos:

Fijos
Discontinuos

Fijos
Adscritos a
Obra

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO (fijos discontinuos)

Tras la reforma 2022

- Según el estatuto de los trabajadores: *el contrato fijo discontinuo se concierta para la realización de trabajos que tengan el carácter de indefinido y pero no se repitiesen en fechas ciertas.*
- Esto es, empleos que no tienen fecha de fin definida, pero durante determinadas fechas no existe el puesto de trabajo ni la necesidad de empleados.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO (fijos discontinuos)

Tras la reforma 2022

- Antes de la reforma, los fijos discontinuos se regulaban de la misma forma que los indefinidos a tiempo parcial.
- Actualmente deberán tratarse con un contrato indefinido común y se debe regir de la misma manera.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO (fijos discontinuos)

Tras la reforma 2022

- La reforma laboral deja tres supuestos donde se pueden aplicar los fijos discontinuos:

Trabajos de naturaleza estacional, o vinculados a actividades productivas de temporada.

Trabajos que sin ser estacionales o de temporada,

- Sean de prestación intermitente, siempre que tengan periodos de ejecución ciertos, con independencia de que dichos periodos se encuentren determinados o indeterminados.

Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos

- que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO (fijos discontinuos)

Tras la reforma 2022

- Por primera vez se regula por ley la contratación con fijos discontinuos por parte de las empresas de ETT. Así estas empresas pueden contratar a empleados para suplir los encargos de las empresas clientes.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO (fijos adscritos a obra)

Tras la reforma 2022

- En este caso, el contrato está determinado para servicios o tareas cuya finalidad está vinculada a la construcción. Aquí se especifica que al concluir la obra el empresario tendrá la obligación de realizar una propuesta a la persona trabajadora para su recolocación. Dicha propuesta se debe realizar en un plazo de 5 días y por escrito.

CONTRATOS DE TRABAJO INDEFINIDO (fijos adscritos a obra)

Tras la reforma 2022

- Además, las causas de la extinción del contrato deberán producirse bajo los siguientes supuestos:

Rechazo de recolocación por parte de la persona trabajadora.

Falta de cualificación para obra en la provincia.

Inexistencia de obras en la provincia.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

- Hasta el momento existían tres tipos de contratos temporales:

de obra o servicio determinado

eventual (por circunstancias de la producción)

De interinidad.

- Con la reforma laboral recientemente aprobada los contratos de duración determinada quedan afectados por varios cambios.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

- El Contrato por obra y servicio desaparece a partir del 31 de marzo de 2022 (hasta esa fecha, se puede realizar su formalización, con un máximo de 6 meses de duración).
- Los nuevos contratos temporales se relacionan con las circunstancias de la producción o bien con la sustitución de la persona trabajadora

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

CONTRATO POR CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- Esta modalidad de contrato de trabajo temporal está establecida para situaciones muy concretas, como oscilaciones de la actividad normal. La duración no podrá superar los 6 meses, ampliable a 1 año por convenio del sector.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- Además si el mismo empleado fuera contratado por 18 meses en distintos contratos por circunstancias de producción dentro de 24 meses debe ser pasado a indefinido.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

- La nueva reforma laboral introduce un cambio significativo: el sustituto podrá iniciar la prestación de servicios durante 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA (casos)

- La sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA (casos)

- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

CONTRATOS DE TRABAJO TEMPORALES

Tras la reforma 2022

CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA (duración)

- Con carácter general: 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo).
- En el caso de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: un máximo de 90 días en el año natural.

CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

Tras la reforma 2022

- El objeto de este tipo de contrato es simultanear el proceso formativo con la actividad laboral retribuida.
- El ámbito de actuación es la formación profesional, estudios universitarios o catálogo de especialidades en el Sistema Nacional de Empleo.

CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

Tras la reforma 2022

- La duración mínima del contrato: de 3 meses, con un máximo de 2 años.
- El tiempo de trabajo efectivo: no puede superar el 65% de la jornada máxima durante el primer año, y el 85% el segundo.

CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

Tras la reforma 2022

- No genera indemnización a su finalización, y existe una prohibición expresa de realizar horas complementarias y horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

Tras la reforma 2022

HORAS DE FUERZA MAYOR:

- Tienen consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor aquellas realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

Tras la reforma 2022

HORAS DE FUERZA MAYOR:

- Tienen carácter obligatorio a diferencia de las horas extraordinarias
- No se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias. (80 horas).
- Serán compensadas como horas extraordinarias.
- Su realización debe ser comunicada por parte de la empresa a la Autoridad Laboral.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

- Está dirigido a todas aquellas personas trabajadoras que están en posesión de un título universitario, máster profesional, certificado del sistema de formación profesional o título de grado medio o superior.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

- No puede tener una duración no inferior a 6 meses ni mayor a un año en la misma o distinta empresa.
- El tiempo establecido puede ser completo o parcial.
- No se puede realizar horas extras, si bien sí que son posibles las complementarias.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

- La retribución queda contemplada en el convenio. Si no fuera así, la reciente reforma laboral establece que se debe aplicar la del grupo profesional y nivel de retribución correspondiente a las funciones que se desempeña.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

BONIFICACIONES EN LOS CONTRATOS

- Se reducen al 100% las cuotas empresariales para empresas de menos de 250 trabajadores y al 75% para empresas con más de 250. En caso de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil los mismos porcentajes aplican como bonificación.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

BONIFICACIONES EN LOS CONTRATOS

- Se financia la formación con bonificaciones en las cuotas empresariales por horas de acuerdo con distintos porcentajes de la jornada laboral (25% primer año, y 15% segundo y tercer años). Como bonificación adicional se bonifican costes de tutorización (1,5 euros por alumno y hora de tutoría máximo, hasta 40 h por mes y alumno; 2 euros en empresas de menos de 5 trabajadores).

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

BONIFICACIONES EN LOS CONTRATOS

- Se incentiva con 1.500 o 1.800 euros el paso a indefinidos durante 3 años para mujeres, y en los trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil este mismo incentivo se aplica como bonificación.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

CONVENIO DE PRÁCTICAS

El Convenio de Prácticas Pre Profesionales es un documento que firman el estudiante, la empresa y la Universidad para que el alumno, haciendo uso de su formación académica, integre un equipo de trabajo en condición de practicante bajo un marco formativo.

CONTRATOS DE TRABAJO EN PRACTICAS

Tras la reforma 2022

CONVENIO DE PRÁCTICAS

Las prácticas externas no suponen en ningún caso una relación laboral, por lo que, aunque el becario pasase a formar parte de la empresa una vez finalizado su periodo de prácticas, no tendrá validez como antigüedad en la empresa ni como periodo de prueba (salvo que se indique algo distinto en el convenio colectivo oportuno).

CONTRATOS DE RELEVO

Tras la reforma 2022

- El contrato de relevo es un acuerdo de trabajo, mediante la cual se deja una plaza vacante para un nuevo trabajador, debido a la jubilación parcial de quien inicialmente ocupaba ese puesto.
- También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme

CONTRATOS DE RELEVO

Tras la reforma 2022

- Para poder celebrar un contrato de relevo, se han de cumplir los siguientes requisitos:

El trabajador tiene que estar inscrito en el INEM.

El contrato ha de ser escrito y tiene que seguir el modelo oficial.

La jornada del trabajador de relevo ha de ser equivalente a la del sustituido.