

CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATOS FORMATIVOS

REQUISITOS: Aquellos que no tienen la titulación necesaria para un contrato en prácticas

Mayores de 16 años y menores de 21 que no tengan la titulación requerida no vale el máximo de edad cuando se concierte con:

- Minusválidos
- Trabajadores extranjeros
- Trabajadores con más de tres años sin actividad
- Situación de exclusión social
- Quienes se incorporen como alumnos-trabajadores

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar el oficio o nivel ocupacional, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria.
- La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial fije duraciones distintas pero nunca superiores a 3 años.
- Se pueden hacer hasta 2 prorrogas con una duración mínima a seis meses.
- El tiempo dedicado a la formación no puede ser inferior al 15% de la jornada máx. del convenio colectivo.

INCENTIVOS

- La cotización es mínima (3.63 euro por contingencias profesionales a cargo del empresario).
- No tiene prestación por desempleo.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo sin que pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado.

NORMATIVA

- Artículo 11 del estatuto de los trabajadores

CONTRATO EN PRÁCTICAS

REQUISITOS

Prestación de un trabajo retribuido que permita al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos, facilitándole una práctica adecuada al nivel de estudios cursados.

- Diplomados universitarios, Ingenieros, Diplomados, Técnico superior así como los títulos oficialmente reconocidos
- Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios.
- FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Min. 6 meses Máx. 2 años. los convenios colectivos de cada sector pueden determinar la duración Se pueden conceder un máximo de 2, no inferiores a 6 meses (dentro del límite de duración del contrato). Debe formalizarse por escrito constando la titulación del contrato y el puesto a desarrollar durante las prácticas.

- El período de prueba no puede ser superior a un mes para titulados de grado medio ni dos meses para titulados de grado superior, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.

- **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- La retribución del trabajador será la fijada en el Conv.Col sin que en su defecto pueda ser inferior al 60%(el 1º año) o al 70% (el 2º año) del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo trabajo.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas por un tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

- **NORMATIVA**

- Artículo 11 ET

- **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

- ***CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO***

- El objeto de este contrato es la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia en la empresa no la actividad normal de esta y es en principio de duración incierta

- **JORNADA Y DURACIÓN**

- Podrá concertarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
- La duración será la exigida para la realización de la obra o servicio.

- **FORMALIZACIÓN**

- El contrato deberá formalizarse por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra y servicio que constituya su objeto la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

- **EXTINCIÓN**

- El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes cuando finalice la obra o servicio.
- Acabada la obra o servicio el trabajador continuara prestando sus servicios el contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido salvo prueba que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Al final del contrato el trabj tendrá dcho a una indemnización equivalente a abonar ocho días de salario

- **OTRAS CARACTERISTICAS**

- Se transforma en indefinido:
- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seg Soc
- Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes
- Los celebrados en fraude a la ley

- **NORMATIVA**

- Artículo 15 ET

- ***CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN***

- Se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún relacionados con la actividad normal de la empresa. Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

- **DURACIÓN**

- La duración máx. será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.
- Los Conv Colec de ámbito sectorial podrán modificar: 1º la duración máx del contrato; 2º el periodo

dentro del cual puede celebrarse 3º ambas cosas.

- En cualquier caso no pueden establecer un período de referencia que exceda de 18 meses
- Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez sin que pueda excederse de la duración máx.
- **FORMALIZACIÓN**
- Se formalizarán por escrito cuando su duración no exceda de 4 semanas y en aquellos casos que se concierte a tiempo parcial.
- Deberá constar con claridad la duración y el trabajo a desarrollar.
- Comunicación en los 10 días siguientes a su concertación.

EXTINCIÓN

- El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.
- Por una duración máx o por una duración inferior a la misma, estos se prorrogarán por la correspondiente a la duración máxima.
- Cuando finalice el contrato al trabaj le corresponden 8 días por año trabajado.

OTRAS CARACTERISTICAS

- Se transforma en indefinido:
- Por falta de forma escrita
- Falta de alta en la Seg Soc
- Llegado al término continúa la prestación
- Celebrados en fraude a la Ley

NORMATIVA

- Artículo 15 ET

CONTRATO DE INTERINIDAD

Tiene por objeto sustituir a trabaj con dcho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de una norma, Conv Colec, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

JORNADA

- Deberá celebrarse a jornada complete excepto:
- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores.

CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUCIÓN DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Los contratos de interinidad también se puede en formalizar para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, con bonificación de las cuotas a la seguridad social.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

RESUMEN

Cualquier contrato puede ser a tiempo parcial o a tiempo completo excepto el de formación.

- El contrato a tiempo parcial Art. 12 ET, es el que tenga una prestación de servicios durante un nº de horas al día, a la semana, mes o año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable (un trabajador de la misma empresa).
- Debe formalizarse por escrito y ha de figurar siempre, el nº de horas ordinarias de trabajo al día, semana, mes o año, y su distribución, el contrato puede ser a jornada partida Art. 12.4b ET la jornada diaria en el contrato a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida precisando cuando se efectúe de forma partida que solo se puede realizar una única interrupción.
- Los contratos temporales a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias, si es indefinido son complementarias.
- No tienen las mismas prestaciones económicas que un contrato a tiempo completo. A efectos de días computados para las jubilaciones.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las ETT se legalizan en la ley 14/94.

Aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria con carácter temporal trabajadores por ella contratados este es un contrato de puesta a disposición: es el celebrado entre la empresa de trabajo temporales y la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión de trabajadores para prestar servicios en la empresa usuaria a cuyo poder de dirección quedan sometidos.

Se pueden celebrar para las siguientes causas:

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

TEMA 3

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Derechos Artículo 4.

Los trabajadores tienen como derechos básicos:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- Libre sindicación
- Negociación colectiva
- Adopción de medidas de conflicto colectivo
- Huelga
- Reunión
- Participación en la empresa

2. En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho:

- La ocupación efectiva
- Promoción y formación profesional en el trabajo
- A no ser discriminados
- Integridad física.(Hect.)

Deberes Artículo 5.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo
- Observar las medidas de higiene y seguridad de la empresa
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario según sus facultades directivas
- No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en ésta le
- Contribuir a la mejora de la productividad

Trabajo de menores Artículo 6.

- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- Los trabajadores menores de dieciocho años no pueden realizar trabajos nocturnos.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años
- La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autoriza en casos excepcionales.

Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo Artículos 17–19.

Artículo 17: ningún trabajador podrá ser discriminado por el empresario mediante contrato de trabajo ni pactos individuales que le discriminen de alguna forma Artículo 18: sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial Artículo19: Seguridad e higiene.

- ◆ El trabajador, en la prestación en sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene
- ◆ El trabajador está obligado a observar en su trabajo y las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene
- ◆ El empresario estaba obligado a facilitar una formación adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores

Deberes derivados del contrato de trabajo Artículo 20–21.

Artículo 20:

- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario
- Tanto el trabajador como empresario someterán sus prestaciones a las exigencias de la buena fe
- El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligación
- El empresario podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 21:

- No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando concurra la competencia desleal.

- ◆ El pacto de no competencia no puede ser superior a dos años para los técnicos y seis meses para el resto de trabajadores.

PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO (Artículo 5,7).

El trabajador está obligado realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. El poder de dirección es la facultad derivada del contrato de trabajo que tiene el empresario de dar ordenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo. Este poder se manifiesta en la facultad de dictar instrucciones generales sobre la organización del trabajo y así como particulares y concretar a cada trabajador con los límites que establezcan las disposiciones legales.

PODER DISCIPLINARIO

Fundamentado en su poder de dirección el empresario puede sancionar los incumplimientos a sus órdenes general o particulares, la ley otorga al empresario el poder disciplinario o sancionador ante incumplimientos laborales de diversa gravedad, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones así como el despido disciplinario impuestas por la dirección de la empresa a sus trabajadores serán siempre revisables ante la jurisdicción social.

Artículos del 26 al 33 (mirarlo):

Del salario: 1. Se considerará salario todas aquellas percepciones que el trabajador reciba en dinero en este cine, o por los periodos de descanso

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos.

Art. 27 SMI

1. El gobierno fijará anualmente el salario mínimo interprofesional

Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución sea la naturaleza de la misma

Art.29 Liquidación y pago

- La liquidación y pago de salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres el periodo no podrá exceder de un mes. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual justificado el pago del mismo.

Art.30 Imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato éste conservará el derecho a su salario.

Art. 31 Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas tenacidad y la otra en el mes que se fije por convenio o por acuerdo entre el empresario.

Art. 32 Garantías del salario.

- Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional obsesionada gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito.
- Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores (te deben el sueldo).

Art.33 Fondo de garantía salarial

El fondo de garantía salarial solamente retribuirá los últimos 120 días trabajados.

(Importante) Art. 34: La jornada

- La duración de la jornada de trabajo será la alumnos convenios o contratos. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.
- Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarios salvo por convenio colectivo.

Art 35: Horas extraordinarias

- Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de las jornadas ordinaria de trabajo fijada de acuerdo convenio colectivo o contrato individual se hará por abonar las horas extraordinarias en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- El número de horas extraordinarias ordinarias no podrá ser superior el año
- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria salvo que su realización se ha pactado en convenio colectivo o contrato.

Art 36: Trabajo nocturno.

1. Se considera trabajo nocturno realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio en un periodo de referencia de quince días estos trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias se considerara trabajador no turno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte en un inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno.

Art 37: Descanso semanal de fiestas y permisos

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio para los menores de dieciocho años será de dos días ininterrumpidos.

2. Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperable no podrán exceder de catorce al año de las cuales dos serán locales.

3. El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio

- b) Dos días por el nacimiento de hijo o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual
- d) Quienes por razones de guardia legal tenga su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido que no desempeñe una actividad retribuida.
- e) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y reducción de jornada corresponderá al trabajador.

Art. 38: Vacaciones anuales

- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- El periodo o períodos se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción fijará la fecha que para el disfrute corresponda y sus decisiones será irrecurable.
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa el trabajador conocerá las fechas dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

– 9 –

•