



- CURSO BÁSICO LABORAL -

Guía realizada por:

Francisco Martínez Jiménez.

TIPOS DE CONTRATOS

CONTRATO TIEMPO PARCIAL/TIEMPO COMPLETO.

CONTRATOS EVENTUALES.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (401 tiempo completo, 501 parcial).

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.

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

CONTRATO EVENTUAL DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO (401 tiempo completo, 501 parcial).

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, ampliable por convenio colectivo 12 meses más.

CONTRATO INDEFINIDO (100).

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

CONVERSIÓN INDEFINIDO (189).

CONTRATO FIJO DISCONTINUO (300).

CONVERSIÓN FIJO DISCONTINUO (389).

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (421).

Es un contrato destinado a la formación de personas jóvenes, durante su vigencia se compaginará trabajo y formación, debido a esto, que el contrato está pensando para adquirir unos conocimientos relacionados con un puesto de trabajo, no se puede tener formación previa relacionada con la actividad que se va a desarrollar.

Este tipo de contratos pueden tener una reducción de la cuota de los seguros sociales del trabajador del 100% en cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Requisitos:

-Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco.

-La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años.

CONTRATO EN PRACTICAS (420).

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Requisitos:

-Que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.

-No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, se podrá renovar dos veces.

-El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

-La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional.

ANÁLISIS NÓMINA.

DATOS DE LA EMPRESA						
NOMBRE	EMPRESA PRUEBA, S.L.		DIRECCIÓN			
CIF	B92493071		C.C.C			
DATOS TRABAJADOR						
NOMBRE	CARMEN MARTÍNEZ RUIZ		CATEGORIA LABORAL	AUX.ADMINISTRATIVO	G.COTIZACIÓN	7
NIF	20000000W		ANTIGÜEDAD		CONTRATO	401
SS	300000000000					
DATOS SALARIALES						
PERIODO LIQUIDACIÓN		DÍAS PERIODO				FECHA DE COBRO
01/01/2020 31/01/2020		31				31/01/2020
CONCEPTOS SALARIALES						
PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACIÓN					DEVENGO	DEDUCCIÓN
Sueldo base					1.200,00 €	
Gratíf. extras						
Plus distancia						
	% EMPRESA	€ EMPRESA	% TRABAJADOR			
Retención IRPF			2,00%			24,00 €
Contingencias Comunes	23,60%		4,70%			65,80 €
Desempleo	6,70%		1,60%			22,40 €
FOGASA	0,20%					
Formación Profesional	0,60%		0,10%			1,40 €
ACC CAPACIDAD TRANSITORIA (IT)	1,50%					
INCACIDAD, MUERTE Y SUPERVIVENCIA	1,10%					
Embargo						101,78 €
Remuneración	prorratas pagas extras	Bases contingencias comunes	Base accidentes	Base imponible	Devengado	Deducción
1.200,00 €		1.400,00 €	1.400,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	215,38 €
					LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR	
					984,62 €	
FIRMA Y SELLO EMPRESA			FIRMA TRABAJADOR			
FECHA Y LUGAR						

INCAPACIDAD TEMPORAL

IT NO LABORAL.

ENFERMEDAD COMÚN:

ACCIDENTE NO LABORAL:

IT LABORAL.

ACCIDENTE LABORAL:

ENFERMEDAD PROFESIONAL:

CÁLCULO PRESTACIÓN EN PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT).

BASE REGULADORA:

FINALIZACIÓN RELACIÓN LABORAL.

FIN CONTRATO TEMPORAL

¿TENGO DERECHO A INDEMNIZACIÓN?

CUANDO LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SE DEBE A LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO O DE LA OBRA/SERVICIO EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN DE 12 DÍAS POR AÑO TRABAJADO.

POR LO TANTO, AL FINAL DE ESTE TIPO DE CONTRATOS LA EMPRESA DEBE DE ABONAR, A PARTE DEL SALARIO MENSUAL:

1-DICHA INDEMNIZACIÓN

2-IMPORTE CORRESPONDIENTE A VACACIONES NO DISFRUTADAS, EN EL SUPUESTO DE QUE FALTARAN DÍAS DE VACACIONES POR COGER.

3-PARTE DE PAGAS EXTRAS NO COBRADAS, EN EL SUPUESTO DE QUE NO VAYAN INCLUIDAS EN EL SALARIO MENSUAL.

INDEMNIZACIÓN DESPIDO

DESPIDO OBJETIVO/DESPIDO IMPROCEDENTE

DESPIDO OBJETIVO: INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS POR AÑO TRABAJADO, CON UN MÁXIMO DE 12 MENSUALIDADES.

DESPIDO IMPROCEDENTE (EN CONTRATOS CON INICIO POSTERIOR A 12 FEBRERO 2012): INDEMNIZACIÓN DE 33 DÍAS POR AÑO TRABAJADO, CON UN MÁXIMO DE 24 MENSUALIDADES.

DESPIDO IMPROCEDENTE (CONTRATO CON INICIO ANTERIOR A 12 FEBRERO 2012): EN ESTE CASO HAY DOS TRAMOS, UNA PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN DE 45 DÍAS POR AÑO TRABAJADO, CON UN MÁXIMO DE 42 MENSUALIDADES, SOBRE LO TRABAJADO HASTA EL 12 DE FEBRERO DE 2012, Y OTRA PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN DE 33 DÍAS POR AÑO TRABAJADO, CON UN MÁXIMO DE 24 MENSUALIDADES DEL 12 DE FEBRERO DEL 2012 EN ADELANTE.

#ADMINISTRACIONTOPLABORAL

BAJA VOLUNTARIA.