

# INTRODUCCIÓ AL MÓN LABORAL

---

Ainhoa Perdiguier Salas

2n Batxillerat A

Tutor: Javier Guerrero i Isabel Mata

11/12/2019

## **RESUM**

Aquesta investigació es centra en donar a conèixer als joves menors de 18 anys les eines bàsiques per poder entendre què és un contracte, els seus drets com a treballadors i les seves obligacions. A partir d'unes enquestes realitzades amb una mostra de 300 persones i una entrevista al director de l'empresa Domusvi, s'ha arribat a entendre que la societat d'avui en dia necessita una plataforma disposada a implantar una formació laboral. Amb la teoria recollida s'ha creat un llibre per ser utilitzat en una assignatura impartida a persones menors de 18 anys per introduir-se al món laboral.

## **ABSTRACT**

This research is focused on the study related to young people under 18 in order to learn and acquire knowledge about what a contract is, their rights as workers and their obligations. From surveys carried out with a sample of 300 people and an interview with the director of the company Domusvi, we have come to understand that nowadays society is needed of a platform willing to increase their labor orientation. With a basic theoretical part, a book has been created to be used in a subject taught to people under 18 to enter the labor world.

Keywords: contract, rights, obligations, platform, labor orientation, book, subject, labor word.

## Índex

1	Objectius .....	6
2	Hipòtesis.....	6
3	Què és un contracte? .....	6
3.1	Tipus de contractes .....	9
3.1.1	Contractes temporals.....	9
3.1.2	Contractes indefinits .....	20
3.2	Condicions Laborals.....	21
3.2.1	Prevenió de riscos laborals .....	22
3.2.2	Grups professionals .....	22
3.2.3	Salaris .....	23
3.2.4	Jornades laborals.....	26
3.3	Convenis de treball.....	29
3.3.1	Tipus de Convenis Col·lectius.....	29
3.3.2	Temes tractats en els diferents convenis .....	30
3.3.3	On puc trobar el meu Conveni Col·lectiu? .....	30
3.4	Sindicats.....	31
3.5	Llicències Retribuïdes .....	31
3.5.1	Permisos per matrimoni .....	32
3.5.2	Permisos per naixement d'un fill .....	32
3.5.3	Permisos per mort, accident i o malaltia greu d'un familiar .....	32
3.5.4	Permisos per mudança .....	32
3.5.5	Permisos per deures públics.....	32
3.5.6	Permisos per exàmens prenatals o preparació al part.....	32
3.5.7	Permisos per exàmens .....	32
3.5.8	Altres permisos per conveni col·lectiu o pacte individual .....	33
3.6	La baixa.....	33
3.6.1	Requisits per demanar la baixa.....	34
3.6.2	Casos que el treballador perd el dret a l'ajuda econòmica.....	34
3.6.3	Qui paga l'ajuda que et correspon durant el temps de baixa? .....	34
3.7	Suspensió del contracte .....	35
3.7.1	Mutu acord de les parts.....	35
3.7.2	Privació de llibertat.....	35
3.7.3	Suspensió de treball i sou per raons disciplinàries .....	36
3.7.4	Excedència forçosa.....	36

3.7.5	Excedència per les cures familiars.....	37
3.7.6	Maternitat i Paternitat.....	38
3.7.7	Cura de menors afectat per càncer o malaltia greu .....	41
3.7.8	Incapacitat Temporal (IT).....	41
3.7.9	Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.....	42
3.7.10	Exercici del dret de vaga o tancament legal de l'empresa.....	42
3.7.11	Violència de gènere .....	43
3.7.12	Excedència voluntària.....	43
3.8	Extinció del contracte laboral .....	43
3.8.1	Obligacions de les parts.....	43
3.8.2	Liquidació.....	44
3.8.3	Mutu acord entre les parts. ....	44
3.8.4	Causes consignades vàlidament en el contracte. ....	45
3.8.5	Per voluntat del treballador .....	45
3.8.6	Per un contracte d'interinitat .....	46
3.8.7	Per incapacitat del treballador.....	46
3.8.8	Jubilació del treballador. ....	47
3.8.9	Mort del treballador .....	47
3.8.10	Força major.....	48
3.8.11	Per causes objectives legalment procedents.....	48
3.8.12	Acomiadament disciplinari. ....	49
3.8.13	Acomiadament col·lectiu.....	50
3.8.14	Per causes de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari .....	51
4	Què és la declaració de la renda?.....	51
5	El Currículum.....	53
5.1	Estructura i contingut.....	53
5.2	Com fer un currículum?.....	54
6	Soft Skills.....	55
6.1	Hard Skills .....	55
6.2	Soft Skills .....	55
6.3	Exemples d'aquestes habilitats .....	55
7	Conclusions.....	56
8	Bibliografia .....	58
9	Webgrafia.....	58
10	Annex .....	60

10.1	Enquesta .....	60
10.2	Valoracions de l'enquesta .....	62
10.3	Entrevista .....	63
10.3.1	Entrevista al Sr. Jiménez .....	63
10.3.2	Entrevista a la Sra. Riva .....	66
10.3.3	Valoracions de l'entrevista .....	69
10.4	Glossari .....	69
10.5	Imatges .....	71
10.6	Documents .....	72

## 1 Objectius

Escriuré un llibre on estiguin explicades totes les eines necessàries per poder formar part del món laboral. En aquest llibre m'agradaria explicar com funciona un contracte, les seves parts, els diferents tipus que hi ha, com també m'agradaria introduir què és una nòmina i com cal analitzar-la. Aprendre com funciona el món laboral i conèixer les principals eines que poden ser útils un cop acabi la meva etapa acadèmica.

## 2 Hipòtesis

Una de les meves hipòtesis és que més del 75% dels joves menors de 25 anys no han rebut cap formació laboral en el llarg de la seva vida, per tant no tenen les eines suficients per poder conèixer i entendre què és una relació laboral, que implica subscriure un contracte de treball i les seves conseqüències. Per altra banda, les persones que sí que han rebut una formació laboral ha estat aplicada majoritàriament per una empresa. Els indicadors que demostren aquesta hipòtesi són que més del 25% de la població menor de 25 anys no coneix alguns dels termes més importants en el món laboral.

Una de les altres hipòtesis és que més del 50% de la població, que ha estat obligada algun cop a presentar la declaració de la renda, ha necessitat l'ajuda d'un advocat, gestor, economista...

Per l'altre costat, més del 75% dels joves menors de 25 anys sí que coneixen el terme de Soft Skills i el seu significat. I més del 75% de la població ha hagut de presentar un currículum per optar al lloc de treball.

Més del 10% dels treballadors majors de 50 anys algun cop han treballat sense haver firmat cap contracte.

## 3 Què és un contracte?

Per poder crear un llibre laboral he hagut de fer prèviament una recerca d'informació sobre les idees bàsiques del món laboral. Com que una relació laboral entre empresari i treballador s'inicia amb la subscripció d'un contracte de treball he decidit començar per explicar què és un contracte de treball.

*És aquell on varies persones participen en la producció, mitjançant l'exercici voluntari prestat de les seves facultats intel·lectuals o manuals, obligant-se a executar una obra o prestar un servei, a un o diversos empresaris, sota la*

*dependència d'aquests, mitjançant una remuneració de qualsevol classe o forma.*<sup>1</sup>

Per tant, podem dir que un contracte de treball és l'acord que es produeix entre empresari i treballador. El treballador estarà obligat a realitzar determinats serveis per tal de rebre una remuneració, per part de l'empresari, a canvi dels serveis realitzats.

Aquest contracte de treball podrà firmar-lo:

1. Els majors d'edat.
2. Els menors de 18 però majors de 16 anys legalment emancipats. En aquest cas no serà necessària l'autorització per part dels pares o tutors legals del treballador.
3. Majors de 16 anys però menor de 18 anys. En aquest cas sí que serà obligatòria l'autorització per part dels pares o tutors legals del treballador.
4. Els estrangers. Aquells estrangers que vinguin d'un país el qual no formi part de la Comunitat Europea haurà de tenir el corresponent permís de residència i de treball.

El contracte de treball pot estar formalitzat de manera verbal o per escrit. Tot i que en els següents contractes és obligatori formalitzar-lo de manera escrita.

Els contractes que s'han de formalitzar per escrit són: El de pràctiques, formació i aprenentatge, per realitzar una obra o servei determinat, a temps parcial, fixes discontinus, de relleu, per a treballadors que treballin a distància, d'interí, temps determinat (amb una duració superior a 4 setmanes).

Tant l'empresari com el treballador podran demanar, en qualsevol moment de la relació laboral, que el contracte es formalitzi per escrit.

Per donar validesa a un contracte laboral caldrà que hi hagi la següent informació:

1. Nom i document d'identitat personal o jurídic de l'empresa i del treballador.
2. Temps de duració del contracte i temps de duració del període de proves
3. El tipus de contracte
4. Grup Professional
5. Condicions laborals
6. Conveni col·lectiu aplicable a la relació laboral

---

<sup>1</sup> LEFERBVRE, Francis. *Memento Pràctico Social*. Barcelona: Editorial Jurídica Lefebvre, 2018, pàgina 5

- Nom i document d'identitat personal o jurídic de l'empresa i del treballador: l'empresa haurà de presentar el seu número de NIF (Número d'Identificació Fiscal), el nom de l'amo de l'empresa juntament amb el seu número de NIF, el nombre o la raó social de l'empresa com també el domicili social. L'empresa també haurà d'apuntar les seves dades del compte de cotització. Per part del treballador, aquest serà obligatori que presenti el seu nom, NIF, data de naixement, número d'afiliació a la seguretat social, nivell formatiu, nacionalitat, municipi del domicili i el país del domicili.

DATOS DE LA EMPRESA			
CIF/NIF/NIE			
D.OÑA.		NIF/AE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
REGION	COD. PROV.	NUMERO	DIS. CONTR.
			ACTIVIDAD ECONOMICA
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
PAIS	MUNICIPIO		
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D.OÑA.		NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO		

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. \_\_\_\_\_ en calidad de (2) \_\_\_\_\_  
con N.I.F./N.I.E. \_\_\_\_\_

Il·lustració 1: Part d'identificació personal d'un contracte

- El temps de duració del contracte dependrà del tipus de contracte que s'apliqui en el document.

- El temps de període de prova és el temps acordat per part del treballador i de l'empresari on tots dos poden finalitzar la relació laboral sense la necessitat de preavis. En el cas que aquest període de prova no sigui superat, l'empresari li notificarà l'extinció del contracte sense haver d'al·legar cap causa.

Característiques del període de prova:

1. Aquest pacte sempre es realitzarà per escrit i seguint les condicions que estan establertes en els convenis col·lectius.
2. En el cas de la falta de conveni aquest període no podrà excedir de 6 mesos per als tècnics titulats i 2 mesos per a la resta de treballadors.
3. El període de prova es considerarà nul quan:
  - La relació laboral s'ha establert de forma verbal.
  - El treballador ja ha fet aquestes funcions amb anterioritat en l'empresa.
4. En cap cas el temps del període de prova podrà ser superior a la duració del contracte.
5. En el cas dels contractes temporals el temps de període de prova sí que podrà ser igual a la del contracte sempre que estigui permès en els convenis col·lectius.

6. Durant el període de prova el treballador ha d'estar donat d'alta i cotitzant en la Seguretat Social.

Aquest període de prova té com a finalitat d'una a conèixer al treballador les diferents condicions en les quals ell desenvoluparà el seu treball. En el cas de l'empresari l'ajudarà a saber si el treballador està capacitat per realitzar el treball.

### 3.1 Tipus de contractes

Per tal de poder regular totes les condicions de totes les funcions laborals que un treballador pot realitzar dins d'una empresa, els contractes es poden classificar de la següent manera:

#### 3.1.1 Contractes temporals

Són aquells contractes que tenen com a objectiu establir una relació laboral entre empresari i treballador per un temps determinat. Aquest contracte podrà realitzar-se a jornada parcial o completa.

1. Modalitats de contractació on es podrà aplicar aquest tipus de contracte:
  - Causada pel tipus de contractació: Situacions d'obra o servei, eventual per circumstàncies de la producció i interinitat.
  - Per la seva finalitat d'impulsar l'ocupació: temporal de foment d'ocupació de persones amb discapacitat, de treballadors en situació d'exclusió social, relleu, jubilació parcial, substitució per anticipació de l'edat de jubilació, treballadors que tinguin acreditada per l'Administració competent la condició de víctima de violència de gènere, domèstica o víctima de terrorisme, treballadors majors de cinquanta-dos anys beneficiaris dels subsidis per atur i la situació de vinculació formativa.
  - Per la seva funció específica com seria el cas de la incentivació per l'activitat d'investigació: la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica, d'accés al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, de personal investigador en formació o per a personal investigador en formació.
  - També hi ha situacions de temporalitat en els supòsits de treballadors penats en institucions penitenciàries i en el cas de menors i joves en centres de menors sotmesos a mesures d'internament.

2. Característiques:

En cada cas s'aplicaran unes normatives depenent de les característiques de la situació laboral, de l'empresa, del treballador, de la jornada o de la duració.

En el cas que s'incompleixi aquestes normatives converteix la contractació temporal en indefinida.

### 3. Formalització:

La seva formalització es podrà realitzar de forma verbal o escrita. No obstant, els contractes de modalitat acollida de foment de l'ocupació, de relleu, obra o servei determinat, a distància i de treballadors contractats en Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, serà obligatori formalitzar-los de forma escrita. També constaran per escrit aquells contractes temporals amb una duració superior a 4 setmanes. En el cas que no es compleixin aquestes obligacions el contracte passarà a ser indefinit i a jornada completa. Tot i així, qualsevol de les dues parts podrà demanar la formalització del contracte d'una forma escrita.

#### 3.1.1.1 Contracte d'interinitat

Aquesta modalitat de contracte té com a finalitat:

- Poder substituir un treballador amb dret de permanència del seu lloc de treball. (interinitat per substitució)
- Poder cobrir temporalment un lloc de treball durant el període de selecció pel qual s'escollirà un treballador definitiu per aquell mateix lloc de treball. (interinitat per cobertura vacant)
- Poder substituir un treballador autònom d'una societat cooperativa els diferents casos: risc duran l'embaràs, en el període de descans per maternitat, adopció.

#### 1. **Formalització:**

El contracte d'interinitat s'haurà de fer de forma escrita. En aquest contracte serà obligatori la presència d'aquestes parts:

- Els treballadors substituïts
- La causa de la substitució
- Especificar si el lloc del treballador serà el del treballador substituït o el d'un altre treballador de l'empresa, el qual efectuarà el treball del substituït.

En el cas de la interinitat per cobertura vacant, serà necessari mencionar el lloc de treball que ocuparà el treballador definitiu seleccionat després del període de selecció.

#### 2. **Jornada:**

Sempre serà a jornada completa excepte en els diferents casos:

- En el cas que el treballador substituït tingués una jornada laboral a temps parcial, o quan es tracti de cobrir un lloc de treball on el període d'ocupació del qual sigui a temps parcial.
- En el cas que la jornada d'aquest treballador serveixi per complementar la jornada dels treballadors els quals es troben amb algun permís.

### 3. **Període de prova:**

Els contractes que no superin una duració superior als 6 mesos, el període de prova no podrà excedir d'1 mes, tenint en compte els convenis col·lectius.

### 4. **Duració:**

La duració del contracte de treball per interinitat per substitució podrà durar el temps que trigui el treballador substituït a retornar al seu lloc de treball.

En el cas dels contractes per interinitat per cobertura de vacant, la seva duració serà el temps que trigui el període de selecció, amb un màxim de 3 mesos i amb la prohibició de poder contractar a un altre treballador interí per aquell mateix procés.

### 5. **Extinció:**

- En el cas del contracte per interinitat per substitució el contracte acaba quan el treballador substituït es reincorpora al seu lloc de treball.
- En el cas del contracte per interinitat per cobertura de vacant el contracte s'acaba quan el procés de selecció finalitza o arriba el termini màxim de 3 mesos.
- En qualsevol dels dos tipus de contractes d'interinitat, s'exigeix que qualsevol de les dues parts ho comuniqui prèviament.
- El treballador no tindrà dret a una indemnització quan el contracte de treball finalitzi.

#### 3.1.1.2 Contracte a temps parcial

És aquell acordat per realitzar uns serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. S'entén com a treballador a temps complet comparable com aquell que treballa en un màxim de 40 hores setmanals, que treballi en la mateixa empresa i centre de treball, que tingui el mateix tipus de contracte i que realitzi un treball igual o similar al del treballador a temps parcial. En el cas que no hi hagi cap treballador a temps complet comparable en l'empresa, es considera la jornada a temps complet la prevista en el conveni d'aplicació o en

el seu defecte, s'establirà jornada completa amb un màxim de 40 hores setmanals.

#### 1. **Característiques:**

Aquest tipus de contracte es pot aplicar en totes les modalitats de contractació, però en el cas de la modalitat de formació i aprenentatge no es podrà fer servir els contractes a temps parcial.

En el cas que el treballador passi a realitzar un treball fixa i periòdic dins de la normal activitat de l'empresa el contracte a temps parcial passarà a ser un contracte a temps indefinit.

#### 2. **Jornada:**

La jornada del treballador a temps parcial podrà realitzar-se de forma continuada o partida. En el cas que el treballador realitzi una jornada diària inferior a la del treballador a temps complet i aquesta es realitzi de forma partida, aquest treballador només podrà realitzar una única interrupció en aquesta jornada a temps parcial, només es permetrà canvis si ho determina el conveni col·lectiu.

#### 3. **Hores extraordinàries:**

Aquests treballadors no podran realitzar hores extraordinàries. En el cas que existeixi una prevenció o reparació d'algun sinistre o altres tipus de danys extraordinaris i o urgents, aquest treballador sí que podrà realitzar hores extres.

#### 4. **Hores Complementàries:**

En els contractes a temps parcial, hi ha dues modalitats d'hores complementàries:

- Hores complementàries pactades: Són aquelles on la possibilitat de realitzar-les ha estat pactada com a addició de les hores normals. Aquestes hores s'hauran de pactar durant la subscripció del contracte amb l'empresari. Aquest només podrà exigir un percentatge d'hores el qual no podrà superar el 30% de les hores ordinàries. Alguns convenis col·lectius exigeixen un altre tipus de percentatge. La realització d'aquestes hores s'haurà d'avisar amb un preavís de 3 dies. Aquest pacte podrà quedar sense efecte si, després d'uns anys, el treballador renuncia a realització d'aquestes hores. Aquest treballador haurà d'avisar amb un preavís de 15 dies. Aquesta extinció de pacte només es podrà realitzar en els casos on el treballador tingui la necessitat d'una atenció familiar, una necessitat formativa i o per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

- Hores voluntàries: Aquestes hores només es podran realitzar en els casos amb un contracte de treball a temps parcial i amb una duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals. Aquestes hores no podran superar el 15% de les hores normals.

La suma de les hores complementàries, extraordinàries, voluntàries i ordinàries no pot superar a les hores realitzades per un treballador a temps complet composable.

#### **5. Formalització del contracte:**

Aquests contractes s'hauran de formalitzar de forma escrita, on s'haurà d'incloure el nombre d'hores ordinàries que realitzarà el treballador al dia, a la setmana, al mes, o l'any i amb la seva distribució. L'empresari haurà d'entregar una còpia bàsica del contracte amb un termini de 10 dies.

#### **6. Altres característiques:**

Els treballadors amb un contracte a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Aquests drets estaran recollits en els diferents convenis col·lectius de forma proporcional dependent del temps de treball.

En aquests convenis de treball existeixen diferents mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a una formació professional contínua, per tal de millorar la seva activitat com a treballador

En el cas que el treballador a temps parcial també tracti amb un contracte temporal, quan finalitzi aquest, el treballador tindrà dret a una indemnització amb una quantitat equivalent a la de 12 dies laborals per a cada any treballat en l'empresa. Aquesta indemnització no podrà ser efectiva en el cas dels contractes d'interinitat o de pràctiques.

#### **3.1.1.3 Contracte de relleu**

La finalitat d'aquest tipus de modalitats de contractes de relleu és poder substituir la jornada de treball que ha deixat simultàniament el treballador amb una jubilació parcialment anticipada amb un contracte a temps parcial. També serveix per poder substituir a aquells treballadors que s'hagin jubilat parcialment després d'haver complert l'edat legal per a la jubilació.

#### **1. Formalització:**

El contracte de relleu s'ha de celebrar de forma escrita. En el contracte haurà de constar les circumstàncies del treballador substituït i especificar les característiques de les quals constarà el lloc de treball.

## 2. **Jornada:**

La jornada de treball podrà ser a temps parcial o a jornada completa, sempre tenint en compte que la jornada ha de ser com a mínim igual a la reducció que se li aplicarà al treballador substituït.

## 3. **Període de prova:**

En aquest cas, tant el treballador com l'empresari podran pactar la duració del període de prova, sempre que aquest període compleixi els límits establerts tant en el conveni col·lectiu com en l'estatut dels treballadors.

## 4. **Duració:**

La duració del contracte de relleu ha de ser indefinida o com a mínim ha d'igualar el temps en el qual el treballador substituït no anirà a treballar.

## 5. **Extinció:**

El contracte de relleu podrà ser extingit quan el treballador substituït compleixi l'edat de jubilació. En el cas que es tracti d'un contracte de tipus temporal el treballador tindrà dret a una indemnització.

### 3.1.1.4 Contracte eventual per circumstàncies de producció

Aquesta modalitat de contracte es realitza per poder atendre les exigències de les circumstàncies de mercat, acumulació de feines o excés d'encàrrecs, tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. Amb el Conveni Col·lectiu es podrà determinar les activitats en les quals es podran contractar treballadors eventuais, com també la relació entre el número de contracte a realitzar i la plantilla total de l'empresa. Aquest contracte s'efectua amb la finalitat de complaure un increment temporal o excepcional del volum de treball d'una empresa, la qual no té prou plantilla fixa per poder cobrir aquest treball. Cal recordar que aquest tipus de contracte no té sentit si el volum de treball que se li atorga a l'empresa és permanent, ja que en aquest cas al treballador se li hauria de fer una transformació del contracte eventual a indefinit.

## 1. **Característiques:**

Les vacances, baixes i permisos no seran en cap cas causes excepcionals, sinó que són causes ordinàries, ja previstes per l'empresa per tal de poder ajustar el

nombre de treballadors en una plantilla. Tot i així per obtenir una validesa de la contractació d'un treballador eventual, cal una acreditació de la causa justificativa, en la que hi hagin de forma detallada i nominal els treballadors a substituir en cada moment.

## **2. Formalització:**

Només serà obligatori presentar un model per escrit d'aquesta modalitat de contracte en el cas que la seva duració sigui superior a 4 setmanes, o sigui a temps parcial. En el cas que no es realitzés aquesta obligació el contracte passarà a ser un contracte indefinit i a jornada completa, tot i que sempre s'admetran proves que demostrin el contrari.

Com ja he dit abans en la contractació és obligatori l'apartat on es consignin les causes i circumstàncies per les quals s'efectua aquest contracte eventual.

## **3. Jornada:**

El contracte pot ser a jornada parcial o a jornada completa.

## **4. Període de prova:**

Aquest període de prova pot ser pactat amb el treballador sempre respectant les diferents reglamentacions dels convenis col·lectius. Tot i que, en el cas dels contractes eventuais per un temps no superior a 6 mesos, el període de prova no pot ser superior a 1 mes, encara que també s'ha de tenir en compte algunes excepcions que inclouen alguns convenis col·lectius.

## **5. Duració:**

La duració màxima dels contractes eventuais és de 6 mesos dins d'un període de referència de 12 mesos, que es comença a comptar des que es produeix la causa o circumstància per la qual es contracti un treballador eventual.

Tot i així, en atenció al període estacional de l'activitat, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit estatal, i en àmbit inferior, aquesta duració màxima pot quedar modificada. En aquest cas el període de referència màxim dins del qual es podrà efectuar aquest tipus de contracte eventual serà de 18 mesos, i la duració del contracte no podrà superar les  $\frac{3}{4}$  parts del període de referència ni, com a màxim, 12 mesos. En el cas que el contracte tingui una duració inferior al màxim legal, mitjançant un acord entre les dues parts, el contracte pot prorrogar-se per un sol cop, on la seva duració total podrà excedir de dita duració màxima.

## **6. Extinció:**

El contracte finalitzarà quan arribi el termini pactat, amb una comunicació prèvia de qualsevol de les dues parts. Quan conflueixi el contracte de treball eventual, aquest treballador tindrà dret a una indemnització.

### 3.1.1.5 Contracte de pràctiques

La finalitat d'aquest tipus de modalitat de contracte és fer possible la realització per part del treballador unes pràctiques professionals adequades amb el nivell d'estudis que està cursant.

Requisits per al treballador:

- Titulació universitària o de formació professional, com també certificats de professionalitat
- El contracte s'haurà de realitzar dintre d'un termini no superior als 5 anys després d'haver finalitzat els estudis corresponents.
- No podrà haver estat contractat un temps superior als 2 anys per una mateixa modalitat sigui en una mateixa o diferent empresa per una mateixa titulació o per un certificat, com tampoc que hagi estat fent pràctiques en una mateixa empresa per al mateix lloc de treball.

#### 1. **Formalització:**

La formalització d'aquest tipus de contracte s'haurà de realitzar d'una forma escrita. En ell haurà de constar la titulació del treballador en practiques, la duració del contracte i el lloc de treball. En el cas que sigui un contracte a temps parcial, la falta d'una subscripció del contracte de forma escrita, significarà la transformació d'aquest contracte a jornada completa i a temps indefinit.

#### 2. **Jornada:**

Es podrà realitzar a temps parcial o a temps complet.

#### 3. **Període de prova:**

Tret que es digui el contrari en algun conveni col·lectiu, el temps del període de prova no podrà ser superior a:

- Titulats de grau mig o certificat de professionalitat de nivell 1 o 2 els hi correspon 1 mes.
- Titulats de grau superior o de certificats de professionalitat de nivell 3 els hi correspon 2 mesos.

#### 4. **Duració:**

El contracte no pot tenir una duració inferior als 6 mesos ni superior als 2 anys, tot i així segons els convenis col·lectius sectorials sempre tenint en compte les característiques de cada sector poden determinar un altre termini de duració.

#### **5. Extinció:**

Aquest contracte podrà extingir-se quan s'hagi acabat el període acordat de la duració del contracte. Cal recordar que és necessari que qualsevol de les dues parts donin un previst de l'extinció d'aquest contracte. En el cas que la duració sigui superiora 1 any, l'empresa haurà d'avisar amb un preavís de 15 dies, en cas contrari s'haurà d'indemnitzar al treballador.

Aquest tipus de contracte no li correspon cap mena d'indemnització en finalitzar-se el contracte.

#### **3.1.1.6 Contracte d'obra o servei determinat**

La finalitat d'aquest tipus de contracte, és poder contractar a un treballador per la realització d'una obra o servei determinat. Aquest contracte serà temporal, ja que la duració del contracte no serà indefinida, sinó que el contracte finalitzarà quan l'obra o servei finalitzi. Aquestes obres hauran de tenir autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, per això en cap cas es podrà contractar a un treballador que realitzi les mateixes funcions que un treballador indefinit de l'empresa. En el cas que l'obra o servei tinguin autonomia pròpia dins l'empresa, però es repeteixin de forma cíclica, l'empresa haurà de fer un contracte de tipus fix-discontinu al treballador.

#### **1. Formalització:**

Aquest contracte s'haurà de realitzar de forma escrita obligatòriament. En el contracte s'haurà d'especificar de forma concreta i precisa el tipus d'obra o servei que realitzarà el treballador dins l'empresa. En el cas que el contracte es realitzés de forma incorrecta, aquest es convertiria a contracte indefinit.

#### **2. Període de prova:**

El període de prova per a contractes d'obra o servei que durin menys de 6 mesos no podrà superar 1 mes. A més a més, l'empresa haurà d'informar al treballador dels llocs de treball lliures amb contracte indefinit perquè puguin optar per ells.

#### **3. Jornada:**

Els contractes d'aquest tipus poden ser a jornada completa o a temps parcial.

#### **4. Duració:**

El temps de contracte per obra o servei no té un temps determinat, ja que durarà fins a la finalització de l'obra o servei, però com ja em explicat anteriorment, no podrà ser indefinit.

#### 5. **Extinció:**

L'Extinció del contracte es produirà en el moment que es finalitzi l'obra o servei determinat. L'Empresa haurà de pagar al treballador la indemnització corresponent, com a la resta de treballadors amb contracte temporal. En el cas que el contracte hagi durat més d'1 any, l'empresa haurà d'avisar al treballador de l'extinció del contracte amb un preavis de 15 dies.

#### 3.1.1.7 Contracte a distància

La finalitat d'aquest contracte, és poder contactar treballadors els quals la majoria de les seves funcions dins l'empresa les realitzarà a un lloc diferent del centre de treball. Aquestes funcions les podrà fer sigui des de el seu domicili o a un altre lloc escollit pel treballador. Aquest contracte permet una flexibilitat en l'empresa en l'organització del treball. També, aquest contracte permet donar una oportunitat laboral a totes aquelles persones que pateixen una incapacitat permanent, tan absoluta com de gran invalidesa. Aquests treballadors tindran els mateixos drets que els treballadors que realitzen les funcions dins del centre de treball.

#### 1. **Formalització:**

Aquest contracte és obligatori presentar-lo per escrit. També s'haurà d'especificar si les funcions del treballador es realitzaran dins o fora del centre de treball, com també el lloc on les realitzarà. Aquestes condicions es podran negociar tant a l'inici com durant la relació laboral. Cal insistir que totes dues parts han d'estar d'acord en realitzar les funcions pertinents amb les condicions acordades.

#### 2. **Jornada:**

En aquest tipus de contracte el treballador podrà treballar en una jornada completa o jornada parcial.

#### 3. **Període de prova:**

Si la duració del contracte no supera els 6 mesos, aquest període de prova no podrà ser superior a 1 mes.

#### 4. **Duració:**

La duració del contracte a distància pot ser indefinida o temporal.

#### 5. **Extinció:**

Dependrà de la modalitat de contractació. Tot i així serà necessari un preavís abans d'extingir la relació laboral. La indemnització dependrà de la modalitat de contractació per la qual s'hagi regit el contracte.

#### 3.1.1.8 Contracte de formació i aprenentatge

Té com a objectiu la realització d'un treball combinant-la amb la formació teòrica fora del lloc de treball. Aquest tipus de contracte és molt freqüent amb joves.

##### 1. **Requisits:**

El treballador haurà de tenir més de 16 anys i menor de 25, en el cas que la taxa d'atur sigui inferior al 15% el treballador podrà tenir fins a 30 anys. Aquestes edats no s'apliquen amb treballadors amb discapacitat o amb problemes d'exclusió social. Serà necessari tenir una titulació universitària, de formació oficial o un certificat de professionalitat. En el cas que aquest treballador ja hagi sigut contractat per un contracte de formació o aprenentatge i hagi realitzat les mateixes funcions que realitzarà en la nova relació laboral, aquest treballador no es podrà contractar. Com tampoc, pots haver estat contractat per un temps superior als 12 mesos per a ala mateixa empresa.

##### 2. **Formalització:**

Aquest contracte s'haurà de firmar per escrit. En aquest, s'haurà d'especificar el tipus de funcions que haurà de realitzar aquest treballador dins l'empresa, com també el temps dedicat a la formació i la seva distribució horària. També s'haurà d'indicar el nom i la qualificació professional del tutor.

##### 3. **Jornada:**

És a temps complet. Es considera jornada tant el temps dedicat per a la formació com pel temps dedicat al treball efectiu. Aquest temps de treball efectiu es podrà combinar amb el temps dedicat a la formació, encara que en el primer any no podrà superar el 75% de la jornada màxima legal i en el segon i tercer any no podrà superar el 85% de la jornada. És important recordar que en aquest tipus de contracte no es podran fer hores extraordinàries, com tampoc treballs nocturns ni torns.

##### 4. **Duració:**

La duració mínima d'aquest contracte és d'1 any i la màxima de 3 anys. Hi ha alguns convenis col·lectius que obliguen a reduir la duració mínima a 6 mesos. Es podran fer com a màxim dos pròrrogues del contracte fins a arribar als 3 anys.

#### 5. **Extinció:**

La relació laboral podrà finalitzar quan el període acordat de duració del contracte hagi extingit. Tot i així és obligatori avisar 15 dies d'aquesta extinció en el cas que el contracte tingués una duració superior l'any o s'hagi expirat el temps convingut. En el cas d'incompliment s'haurà d'indemnitzar al treballador amb 15 dies de salari o la part proporcional dels dies d'incompliment. Quan finalitzi el contracte el treballador rebrà un certificat de la formació teòrica i pràctica adquirida, com també podrà sol·licitar el certificat professional.

#### 3.1.1.9 Contracte fix-discontinuo

Aquest tipus de contracte s'utilitza per contractar treballador que facin funcions fixes però que no es repeteixi de forma cíclica, és a dir són funcions discontinues o periòdiques.

##### 1. **Formalització:**

S'haurà de realitzar de forma escrita, i s'haurà d'especificar la duració estimada de l'activitat que realitzarà el treballador. També s'haurà d'especificar la jornada laboral i la distribució horària.

##### 2. **Jornada:**

La jornada laboral d'aquest treballador podrà ser a temps parcial o a temps complet.

##### 3. **Duració:**

La duració del contracte és indefinida.

#### 3.1.2 Contractes indefinits

Són aquells contractes on la relació entre empresari i treballador no està limitada per a un temps determinat. Aquest tipus de contractes es podran subscriure amb una jornada a temps parcial, complet o per a la prestació de serveis fixs discontinus. En cada modalitat de contracte s'efectuaran les normes pertinents a cada modalitat.

##### 1. **Formalització:**

El contracte de treball indefinit es podran formalitzar de forma verbal o escrita. En el cas de les següents modalitats de treball el contracte s'haurà de formalitzar

de forma escrita. Les modalitats de treball són: foment de l'ocupació, a temps parcial, fixes-discontinus, de relleu, a distància dels treballadors contractes en Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. En el cas que el contracte no es celebri de forma escrita en els anteriors casos, aquest es considerarà un contracte indefinit a jornada completa. Quan es traci d'un contracte a temps parcial serà obligatori posar el nombre d'hores ordinàries al dia, a la setmana, al mes o l'any influent també la distribució d'aquestes.

## **2. Període de prova:**

El període de prova es pactarà en el contracte entre l'empresari i el treballador. Aquest període sempre haurà de respectar les regulacions establertes en el conveni col·lectiu corresponent. En el cas que no existís un conveni col·lectiu per al treballador o que en el conveni no es fes cap referència del període de prova, s'hauran de complir les lleis establertes per l'Estatut dels Treballadors.

Aquestes són:

- Si el treballador és un titulat tècnic, el període de prova no podrà superar el màxim de 6 mesos.
- Per als altres treballadors el temps màxim serà de 2 mesos.
- En el cas que l'empresa tingui un número inferior a 25 treballadors el temps màxim per als treballadors que no són titulats tècnics serà de 3 mesos.

## **3. Jornada:**

La jornada de treball podrà ser parcial o completa.

## **4. Duració:**

En aquest cas, com és un contracte el qual no té una duració exacta, el contracte només finalitzarà per extinció.

### **3.2 Condicions Laborals**

Per tal de poder garantir el benestar i la salut dels treballadors, es van implantar diferents mesures anomenades condicions de treball. En aquestes condicions de treball estan regulats tots els drets i obligacions que té el treballador i l'empresari. Alguns d'aquests drets i obligacions corresponen als salaris, als horaris, a la seguretat del treballador i sobretot a la salut del treballador dins del lloc de treball.



de cobrar el mateix salari que li corresponia pel lloc superior d'on venia. Per tant no es podrà disminuir el salari del treballador que ha sigut mobilitzat a un lloc inferior. Si l'empresa no ho fes, el treballador podria reclamar la diferència.

El salari va totalment lligat al grup professional al qual correspon, és per això que els convenis col·lectius tenen una taula amb tots els grups professional i els salaris corresponents. Observar il·lustració 9 pàgina 71, Annex.

### 3.2.3 Salaris

- **Salari mínim interprofessional**

El Govern cada any fixa el salari mínim interprofessional després d'un període de consultes amb els sindicats més representatius i amb les associacions empresarials. El Govern també té en compte l'increment econòmic del país, la seva productivitat, el nivell de vida, com també les necessitats dels treballadors i de les seves famílies. Aquesta llei s'aplicarà als treballadors de totes les ocupacions (agricultura, indústria i serveis). En canvi els treballadors amb càrrecs de funcionaris públics, executius o treballadors familiars voluntaris no se'ls hi aplicarà aquesta llei.

A més a més cada treballador té dret a dues o més pagues extres per any, una d'aquestes normalment és per Nadal. La regulació d'aquestes pagues extres esta escrita en els convenis col·lectius, on regularà la quantitat i la data d'aplicació.

Qualsevol irregularitat per part de l'empresari és considerat una ofensa laboral i el treballador el podrà denunciar, per tal d'assegurar el compliment de la legislació laboral com també els convenis col·lectius, els inspectors laborals podran fer inspeccions de treball, en el cas que es trobi algun incompliment de l'empresa, aquestes podran ser multades.

- **Salari regular**

El salari són totes aquelles retribucions que el treballador rep en forma de diners pels serveis prestats a l'empresa. Aquests salaris es paguen normalment en forma mensual, però mai en períodes superiors. L'empresa està obligada a donar a cada treballador de forma individual un rebut on s'inclourà les dades de l'empresa i del treballador, el salari, les deduccions. Aquestes deduccions són la contribució a la Seguretat Social, on a cada treballador se li descompta una part del sou per tal de pagar conjuntament amb l'empresa la Seguretat Social.

Una altra deducció és l'IRPF que és un impost aplicat per l'Agència Tributària. La quantitat que es dedueix de l'IRPF en la declaració de la renda, dependrà del pagament i de les circumstàncies familiars i personals. El rebut que entrega l'empresa al treballador s'anomena nòmina, un exemple, i ha de seguir el model establert pel conveni col·lectiu dels treballadors.

El pagament dels salaris ha de ser puntual i s'haurà de fer en la data i el lloc de costum. Com ja hem dit anteriorment, el pagament del salari no podrà superar el període d'un mes.

El treballador té dret a rebre anticipis pel treball ja realitzat sense haver d'esperar al dia del pagament. Aquest anticipi es descomptarà del salari el dia del pagament, aquesta quantitat quedarà senyalitzada en la nòmina.

En el cas que l'empresa es retardi en el pagament dels salaris, està obligada a pagar el 10% d'interès al treballador.

- **Exemple de nòmina:** Consultar l'exemple de la pàgina 101

1. Centre de treball on fa les funcions el treballador
2. S'ha d'indicar els dies naturals que té el més que es liquida si el treballador rep retribució diària, en el cas que ho faci mensual es contarà 30 dies, només en el cas que el treball hagi estat donat d'alta tot el més. En cas contrari es contarà únicament els dies treballats
3. Percepcions salarials
4. Salari base corresponent al treballador, cal recordar que a cada conveni col·lectiu s'indica el salari mensual, anual, trienni del treballador segons el grup professional al qual correspon el treballador
5. Hores extraordinàries: és necessari indicar tant les hores realitzades com l'import per hora treballada. També és convenient indicar si han estat hores per força major o han estat hores voluntàries, ja que la seva cotització serà diferent.
6. Hores complementàries: són aquelles hores que el treballador fa a més a més de les hores ordinàries ja pactades en un contracte a temps parcial. Aquestes hores han d'haver estat pactades amb l'empresari i el treballador per escrit. El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 30% d'hores ordinàries que fa el treballador. En la nòmina haurà d'indicar-se el nombre d'hores complementàries realitzades i la seva retribució

7. Gratificacions extraordinàries: cada treballador té dret a rebre com a mínim dues pagues extraordinàries anuals, una per Nadal i l'altre en el més que es fixi en el conveni de treball.
8. Salari en espècie: l'empresa, sempre que el conveni col·lectiu ho permeti, pot pagar no més del 30% del salari en serveis o beneficis al treballador. Un exemple molt comú del salari en espècie és el servei de transport gratuït per al treballador.
9. Percepcions no salarials.
10. Indemnitzacions o bestretes: s'haurà d'indicar les compensacions econòmiques realitzades per l'empresa al treballador a causa de les despeses que hagi pogut tenir el treballador a causa de la seva activitat laboral. Un exemple seria quan els professors compren material per utilitzar-lo a classe amb els alumnes. El professor haurà de donar la factura de la compra a l'administració de l'empresa i finalment a la nòmina se li retornarà la quantitat corresponent.
11. Prestacions o Indemnitzacions de la Seguretat Social
12. Indemnitzacions per trasllat, suspensió o acomiadament
13. Altres percepcions no salarials: alguns exemples serien les propines, indemnitzacions per lesions (el treballador ha patit un accident laboral a causa de l'incompliment de l'empresari sobre la prevenció de riscos) com també premis per incentivar la jubilació anticipada, segons el conveni podrà dependre de l'edat del treballador o de la seva edat i a més a més de la seva antiguitat en l'empresa.
14. Deduccions de la Seguretat Social:
  1. Per contingències comunes suposarà el 4,70% de la quantitat cotitzada
  2. Per atur suposarà l'1,55% de la quantitat cotitzada per accidents de treball i malalties professionals, en el cas que es tractés d'un contracte de duració determinada serà d'1,60%
  3. Per formació professional suposarà el 0,10% sobre la base de cotització per accidents de treball i malalties professionals.
  4. Addicional per hores extraordinàries: serà un 2% sobre l'import total per totes les hores extraordinàries per força major i un 4,70% sobre l'import de les altres hores extraordinàries que s'hagin realitzat
  5. Retencions per IRPF: l'empresari està obligat a retenir i ingressar en el Tresor una quantitat determinada per tal de pagar l'impost sobre la renda de les persones físiques. El percentatge d'aquest impost s'obté per la retribució anual del treballador i de la seva situació personal i familiar.

15. Deduccions de quantitats anticipades un exemple són les bestretes, on el treballador té el dret de rebre una retribució pel treball ja realitzat sense haver d'esperar al mes que es liquidi. La quantitat màxima d'aquestes bestretes i la seva regulació, ve determina per cada conveni col·lectiu.

### 3.2.4 Jornades laborals

La jornada laboral és el temps dedicat pel treballador a realitzar les activitats corresponents per les quals posteriorment rebrà un salari per part de l'empresa. Aquest temps de treball està limitat per tal de garantir un període de descans del treballador. Aquestes limitacions són imposades pels convenis col·lectius. Per tant tots els treballadors no podran superar una jornada ordinària de treball de 40 hores setmanals de treball efectiu de la mitjana anual.

La duració de la jornada de treball haurà de respectar:

- **Les 40 hores setmanals:**

La jornada laboral del treballador no podrà superar el límit de 40 hores setmanals de treball efectiu. La distribució irregular de les hores de treball es farà mitjançant el conveni col·lectiu o per mutu acord l'empresa i els representants dels treballadors, sempre respectant les condicions de treball que imposa el conveni col·lectiu. En el cas que no es produís un pacte, entre l'empresa i els representants dels treballadors l'empresa haurà de fer una distribució irregular de les hores de treball al llarg d'un any amb el 10% de la jornada laboral.

- **Màxim diari:**

El màxim d'hores diàries són 9, tot i així aquests límits poden variar en el cas que estigui regulat en el conveni col·lectiu o amb un pacte entre empresari i els representants dels treballadors. Tot i així aquesta variació haurà de respectar el temps de descans entre jornades establert per els convenis col·lectius. Els menors de 18 anys no podran superar en cap cas el temps de 8 hores diàries.

- **Hores extraordinàries:**

*"Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball".<sup>2</sup>*

Recordem que la jornada ordinària de treball és de 40 hores setmanals. Les condicions de les hores extraordinàries són:

---

<sup>2</sup> Estatut dels Treballadors. Barcelona: BOE, 2019, pàgina 25

1. A través d'un conveni col·lectiu o per pacte entre l'empresa i el treballador es podrà escollir entre abonar-les amb una quantitat fixada o compensar-les amb temps de descans retribuït.
2. No podrà superar 80 hores l'any.
3. L'empresa està obligada a fer anualment un calendari laboral on hi haurà l'horari de treball com també la seva distribució dels dies laborals, com festius. També ha de quedar reflectit el temps de descans setmanal i entre jornades. Aquest calendari haurà de seguir la jornada màxima legal com també els pactes de conveni o el contracte de treball.

Els períodes de descans que podrà tenir el treballador seran:

- Els dies festius: les festes laborals, que actualment son 14 dies l'any.
- Les vacances anuals: Els treballadors, per tal de poder descansar, tenen dret a gaudir un període no inferior a 30 dies on el treballador deixarà de prestar els seus serveis a l'empresa. El treballador, durant aquest període continuarà rebent una retribució normal d'una jornada ordinària. Aquesta quantia podrà variar en el cas que ho determini el conveni col·lectiu establert. Aquest període de vacances és d'obligatori compliment i en cap cas es podrà canviar per una compensació econòmica. Només podrà canviar per una compensació econòmica en el cas que el treballador sigui acomiadat abans d'esgotar el període de vacances complet. En el cas que el període de vacances establert en el calendari de l'empresa coincideixi amb el temps d'una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte per part adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent al finalitzar el període corresponent.

- **El descans mínim entre jornades:**

El descans mínim entre una jornada diària i un altre ha de ser mínim de 12 hores. També, tots aquells treballadors que fan una jornada continuada superior a les 6 hores tenen dret a 15 minuts de descans. Aquests 15 minuts, en el cas d'un pacte entre l'empresari i el treballador o per compliment del conveni col·lectiu, es podrà considerar temps de treball. En el cas dels menors de 18 anys, que treballin una jornada continua superior a les 4 hores i mitja podran disposar de 30 minuts de descans.

- **Tipus de jornades laborals:**

1. Jornada ordinària:

La duració màxima de la jornada ordinària, com ja hem estat dient anteriorment és de 40 hores setmanals de treball efectiu de la jornada anual.

2. Jornada de treball nocturn:

Es realitzarà entre les 22:00 fins a les 6:00h. No es podran fer hores extraordinàries. Aquesta jornada no està permesa als menors de 18 anys.

3. Jornada per tornos de treball

És el treball organitzat per equips, on cada treballador ocupa el mateix lloc de treball successivament, però en hores diferents i en períodes determinats de dies o setmanes.

Un treballador no podrà superar el període de 2 setmanes seguides en el torn de nit, a no ser que ho demani ell voluntàriament.

4. Jornada completa:

És realitzada pels treballadors que no fan cap interrupció en la seva jornada des de la seva hora d'entrada fins a la seva hora de sortida. Cal recordar que els treballadors que realitzen aquesta jornada tenen dret a un temps de descans pactat amb l'empresa, però que haurà de ser mínimament un període de 15 minuts.

5. Jornada parcial:

És aquella on a la setmana el treballador haurà de realitzar 30 hores o menys. Aquestes hores hauran d'estar pactades en el contracte per l'empresari i el treballador i sempre respectant les regulacions establertes en els convenis col·lectius. Les dues parts també podran pactar les hores complementaries. La jornada diària haurà de ser contínua i no podrà superar les 9 hores diàries.

6. Jornada partida:

És aquella jornada on el treballador té dret a unes hores de descans per dinar. Aquestes hores es determinaran pel conveni col·lectiu o per pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors.

La duración estimada de la actividad será de (8) ..... Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de ..... La jornada estimada dentro del período de actividad será de ..... horas (9) ..... y la distribución horaria será .....

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI  No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI  NO

Il·lustració 3: Part corresponent a la jornada de treball d'un contracte indefinit.

### 3.3 Convenis de treball

He trobat molt important incloure aquest apartat en el meu llibre, ja que els treballadors haurien de saber on poden trobar la regulació de tots els seus drets i obligacions.

En Espanya, la principal font de regularització dels drets dels treballadors és l'Estatut dels Treballadors. Aquest Estatut recull totes les normes bàsiques i drets laborals que és obligatori seguir.

Però a més a més, per tal de poder regular les relacions entre els empresaris i els treballadors, existeix els convenis col·lectius, els quals mostra els pactes entre els representants empresarials i els representants dels treballadors. Aquests pactes serveixen per poder fixar les condicions de treball i productivitat, com també les obligacions que han de seguir tant els treballadors com els empresaris, segons l'àmbit professional i el sector professional. Per tant es pot dir que els convenis col·lectius és el resultat d'una negociació col·lectiva entre les dues parts. En el cas que no existeixi un conveni col·lectiu per una activitat concreta, o que algun aspecte d'aquesta activitat no quedi reflectit en el conveni col·lectiu l'ordre legislatiu que actuarà serà l'Estatut dels Treballadors.

Tots els convenis col·lectius són publicats en el Bolletí Oficial Del Estat o, segons l'àmbit territorial, en el Bolletí Oficial de cada comunitat autònoma.

#### 3.3.1 Tipus de Convenis Col·lectius

- Segons l'àrea d'aplicació territorial: Existeixen convenis col·lectius d'àmbit nacional, autonòmic, provincial o local.
- Segons les activitats realitzades en l'empresa
- Segons el nombre de persones afectades: Són aquells convenis que estan formats exclusivament per els treballadors d'una empresa, els quals negocien

directament amb l'empresari les condicions de treball en l'empresa. Aquestes condicions sempre hauran de ser iguals o millors que les condicions regides pel conveni col·lectiu provincial, autonòmic o nacional.

### 3.3.2 Temes tractats en els diferents convenis

Els diferents temes inclosos en els convenis col·lectius són:

- Salaris: és important consultar el conveni col·lectiu al qual pertany per tal de confirmar que el salari base és el corresponent.
- Laborals: jornada diària, setmanal i anual de treball i descans. Com també les categories professionals i la durada dels contractes.
- Sindicals: comitès d'empresa, delegats de personal...
- Condicions de treball i productivitat
- Les relacions entre els representants empresarials amb els representants dels treballadors
- Mesures per tal de poder progressar en l'empresa
- Obligacions per tal de mantenir una relació cordial entre empresa i treballador
- Mesures per tal de fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

### 3.3.3 On puc trobar el meu Conveni Col·lectiu?

Cal recordar que en el contracte laboral ha d'estar especificat el conveni col·lectiu al qual pertany. Per tal de poder consultar tots els temes tractats en el teu Conveni Col·lectiu, el Govern té a la disposició de tothom diferents pàgines web a les quals podràs trobar el conveni col·lectiu al qual es regula la teva activitat com també el seu contingut. Unes d'aquestes pàgines és [www.diba.cat](http://www.diba.cat) que pertany a la diputació de Barcelona, en aquesta pàgina web podràs consultar tots els convenis col·lectius d'àmbit autonòmic (Catalunya) i en el cas que no hi hagi de l'àmbit autonòmic també podràs consultar el de l'àmbit nacional. Tot i així per poder consultar tots els convenis col·lectius d'àmbit nacional ho podràs fer a través de la pàgina web <http://www.mitramiss.gob.es> que pertany al ministeri de treball.

QUINTA: Ella trabajadora recibirá una retribución total de ..... euros brutos (15) ..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16) .....

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17) .....

SEPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de .....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI  NO

Ella trabajadora:  Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....  Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número ..... con fecha .....

Ella representante de la Empresa: .....

Que ella trabajadora/a de la Empresa D/Dña ..... que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad) nacido el ..... incluido en el grupo laboral/nivel/profesional ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un ..... (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha ..... y hasta ..... el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número ..... y con fecha .....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

Il·lustració 4: part d'un contracte indefinit

En el cas que no disposis d'internet, et podràs dirigir en cada comunitat autònoma a la seva conselleria de treball.

### 3.4 Sindicats

Els sindicats són associacions de treballadors amb l'objectiu de defensar els interessos econòmics, professionals i laborals dels treballadors. Una de les activitats més importants que realitza un sindicat és la negociació amb l'empresa, en nom dels seus afiliats, per tal de millorar les seves condicions de treball, els seus salaris, les vacances o les llicències retribuïdes. A canvi els afiliats als sindicats, han de pagar una quota sindical, anar a les reunions i unir-se a les accions realitzades pels sindicats com pot ser una vaga.



Il·lustració6: cartell d'UGT

Un dels sindicats amb més representació a Espanya és UGT. Aquest sindicat va ser format el 1888 i actualment té presència en tots els sectors i en tot el territori espanyol. Aquesta organització defensa tal com posa en el seu programa: *Defensem els interessos del conjunt dels treballadors en qualsevol de les seves condicions, treballin o no, siguin fixos o temporals. Defensem els treballadors amb caràcter integral i no a un col·lectiu concret.*<sup>3</sup> Per tant tots els treballadors són defensats per aquest sindicat.

### 3.5 Llicències Retribuïdes

En aquest cas he trobat necessari afegir aquest apartat, ja que una de les meves hipòtesis és que més del 75% menors de 25 anys no han rebut formació laboral i per tant no coneixen aquest terme.

Les llicències retribuïdes són permisos d'un temps limitat, en el qual el treballador segueix rebent el seu salari corresponent sense realitzar els seus serveis a l'empresa. El treballador sempre haurà d'informar a l'empresa amb un preavís (menys en els casos que hagi estat impossible avisar) i a més a més justificar la seva absència. Cal recordar que aquests permisos estan regulats als convenis col·lectius, on s'explica tots els drets que té aquest treballador durant aquest període.

---

<sup>3</sup>UGT, programa del sindicat: <http://www.ugt.cat/transparencia/que-es-la-ugt-de-catalunya/>

### 3.5.1 Permisos per matrimoni

Tenen dret a aquest permís tots aquells treballadors que vagin a casar-se o a formalitzar una relació de parella de fet. Aquest permís consta de 15 dies naturals, els quals es poden ampliar per conveni. Els 15 dies lliures comencen a contar a partir del dia del matrimoni, i s'haurà de justificar a l'empresa.

### 3.5.2 Permisos per naixement d'un fill

En aquest cas el treballador té dret a 2 dies de llicència retribuïda si no ha de fer cap desplaçament i 4 si cal un desplaçament.

### 3.5.3 Permisos per mort, accident i o malaltia greu d'un familiar

En aquest cas el treballador té dret a 2 dies de llicència retribuïda sempre que el familiar sigui fins a segon grau. En el cas que el treballador s'hagi de desplaçar se li permetran 4 dies naturals.

### 3.5.4 Permisos per mudança

El treballador té dret a 1 dia per poder traslladar-se al nou domicili. En algunes empreses, és possible que demanin un justificat, com pot ser el canvi d'empadronament.

### 3.5.5 Permisos per deures públics

El cas més habitual que correspon a aquest tipus de permís és el dret que tenen els ciutadans a anar a votar, el temps que li correspon per anar a votar és de 5 hores. Per altres drets públics els treballadors tenen dret al temps indispensable per poder complir amb els seus deures públics com a ciutadà.

### 3.5.6 Permisos per exàmens prenatals o preparació al part

Les treballadores embarassades les quals hagin d'assistir a un examen prenatal o a la preparació al part i aquests coincideixin amb la seva jornada laboral tindran una llicència del temps necessari per poder-les realitzar. És important justificar aquesta llicència a la Seguretat Social amb un certificat de l'assistència d'aquests exàmens o de la preparació al part.

### 3.5.7 Permisos per exàmens

Aquest permís se'ls aplicarà aquells treballadors que estiguin estudiant i que per tant hagin d'anar a algun examen. Aquest permís constarà del temps necessari per realitzar l'examen.

### 3.5.8 Altres permisos per conveni col·lectiu o pacte individual

A cada conveni col·lectiu es pot ampliar aquestes llicències retribuïdes o inclús poden haver-hi altres llicències. En els Convenis Col·lectius també poden haver alguna variació dels dies que li pertanyen a cada treballador segons el permís demanat.

### 3.6 La baixa

En aquest cas, he considerat important que els treballadors sàpiguen els dies que els hi correspon segons el tipus de baixa.

La baixa és el període de temps que el treballador, per motius de salut siguin físics o mentals, no pot seguir fent les activitats en l'empresa i que per tant suposarà una suspensió del contracte. El treballador, durant aquest període de temps rebrà una prestació que té com a objectiu substituir el salari. Aquesta ajuda dependrà del tipus de baixa i del temps que el treballador estigui de baixa:

- **Baixa per accident no laboral o malaltia comuna:**

Si el treballador està únicament 3 dies de baixa, el treballador no té dret a rebre cap mena d'ajuda per part de l'empresa, sempre que el conveni no obligui.

Si el treballador està del quart al vintè dia de baixa, aquest té dret al 60% de la cotització del mes anterior.

Si el treballador està de baixa per un temps superior a 21 dies, aquest té dret al 75% de la cotització del mes anterior.

En aquest cas on el treballador té una baixa per accident no laboral o malaltia comuna, l'empresa haurà de notificar-la a la Seguretat Social

- **Baixa per accident laboral o malaltia professional:**

Els treballadors tenen dret a rebre una ajuda corresponent al 75% de la base de cotització del mes anterior des del primer dia de baixa.

En aquest cas l'empresa haurà de notificar aquesta baixa a la mútua que té contractada, i posteriorment amb un termini de 5 dies a la Seguretat Social, és important saber que el metge que fa el comunicat de baixa està obligat a notificar-ho a la Seguretat Social, per tant és primordial comunicar la baixa del treballador per part de l'empresa en el termini establert.

És possible que per Conveni Col·lectiu, l'empresa hagi de complementar aquesta ajuda tant en els dos tipus de baixes, és per això que és important consultar el Conveni que et correspon per tal de confirmar la quantitat de l'ajuda.

Si la notificació d'alguna de les baixes explicades anteriorment es fa amb un període superior a l'establert, tant per part de les dues parts, podrà significar una infracció lleu amb una multa de fins a 625€ per part de la Inspecció de Treball.

### 3.6.1 Requisits per demanar la baixa

- Estar afiliat o donat d'alta a la Seguretat Social.
- En el cas que la baixa sigui per malaltia comuna el treballador haurà d'haver treballat un mínim de 180 dies en els últims 5 anys.
- En el cas que la baixa sigui per accident laboral o malaltia professional, no serà necessari el període mínim de cotització.
- El treballador haurà de presentar un certificat mèdic per tal de poder rebre l'ajuda els dies que no pugui realitzar les seves funcions.
- El treballador té un termini de tres dies per poder presentar el comunicat de baixa laboral.
- Durant la baixa, el treballador també haurà d'entregar els comunicats de confirmació dels motius pels quals està de baixa.
- Si el treballador no pot entregar aquests papers, ho pot fer una altra persona en el seu nom.
- En el moment que el treballador presenta l'alta té un període de 24 hores per tal de reincorporar-se al seu lloc de treball.

### 3.6.2 Casos que el treballador perd el dret a l'ajuda econòmica

- En cas que la baixa hagi sigut una estafa.
- En el cas que el treballador no segueixi el tractament mèdic.
- En el cas que el treballador no s'hagi presentat als reconeixements mèdics amb una justificació.

Si el treballador compleix alguna d'aquestes situacions, l'empresa rebutjarà la prestació econòmica al treballador.

### 3.6.3 Qui paga l'ajuda que et correspon durant el temps de baixa?

És l'empresa qui t'haurà de pagar l'ajuda que et correspon segons els dies que estiguis de baixa i segons si és accident laboral o malaltia professional o si és una baixa per accident no laboral o malaltia comuna tal com hem explicat anteriorment. D'altra banda, l'empresa es podrà descomptar força part de l'ajuda que li ha pagat al seu treballador en el moment que pagui la Seguretat Social en el més corresponent de la baixa. En el cas que sigui una baixa per accident no

laboral o per malaltia comuna l'empresa es podrà descomptar la quantitat corresponent a partir del 16è dia. En canvi, en la baixa per accident laboral o per malaltia professional l'empresa es podrà descomptar la quantitat corresponent a partir del 2n dia de baixa.

El període màxim que pot durar una baixa és d'1 any, encara que l'INSS pot ampliar aquest període uns mesos més. En aquest cas l'empresa ho haurà de justificar i serà necessari que guardi els comunicats mèdics com a mínim 4 anys.

### 3.7 Suspensió del contracte

Un contracte pot quedar suspès de manera temporal per causes degudes al treballador o per l'empresari. Durant la suspensió del contracte, el treballador no està obligat a realitzar les funcions en l'empresa com tampoc l'empresa està obligada a recompensar-li aquest treball. Tot i així, la suspensió del contracte només afecta a les obligacions de les dues parts temporalment, en canvi el vincle entre les dues parts segueix existint durant tot moment, ja que en el moment que s'anul·la la causa per la qual existia aquesta suspensió del contracte, la relació laboral torna a ser remunerada

- **Característiques bàsiques de la suspensió del contracte:**

- El contracte en cap cas queda finalitzat, simplement queda paralitzat.
- Cada tipus de suspensió es regeix per la seva pròpia regulació.
- L'empresa estarà obligada a guardar el lloc de treball del treballador en tots els casos de suspensió del contracte menys en l'excedència voluntària.

#### 3.7.1 Mutu acord de les parts.

Les dues parts poden determinar, a partir d'un acord, la suspensió del contracte. Aquesta suspensió no podrà sobrepassar els drets establerts en els convenis col·lectius. Les condicions d'aquesta suspensió del contracte s'hauran de realitzar per escrit. L'empresa no estarà obligada a cotitzar la Seguretat Social durant el període que el treballador estigui amb suspensió del contracte. Per tant el treballador deixa de realitzar les funcions en l'empresa i l'empresari deixa de retribuir-li el treball. Aquest treballador no rebrà cap prestació per part de l'INSS.

#### 3.7.2 Privació de llibertat

És en el cas que el treballador no pugui assistir al lloc de treball a causa de la privació de la seva llibertat, és a dir que estigui a la presó. Aquesta suspensió

finalitzarà quan la privació d'aquesta llibertat finalitzi sigui en llibertat definitiva o provisional o es dicti sentència ferma. L'empresa haurà de notificar la baixa a la Seguretat Social i no haurà de cotitzar. Com també haurà de guardar-li el lloc de treball. El treballador no té cap dret de rebre cap retribució per part de l'empresa com tampoc cap prestació per part de L'INSS.

### 3.7.3 Suspensió de treball i sou per raons disciplinàries

L'empresari pot sancionar al treballador pels incompliments laborals, sempre tenint en compte els paràmetres que es dictin en el conveni col·lectiu corresponent. El treballador pot refutar la sanció en el període de 20 dies. En aquest cas l'empresa pot donar de baixa al treballador a la Seguretat Social i per tant no cotitzar aquest treballador. Aquesta suspensió implicarà que el treballador deixi de rebre cap salari, ja que no estarà realitzant cap tipus de treball en l'empresa, tampoc tindrà cap dret a rebre cap prestació per part de l'INSS.

### 3.7.4 Excedència forçosa

La diferència principal entre les excedències forçoses i les voluntàries, és que en les forçoses l'empresa està obligada a mantenir-te el lloc de treball i per tant és causa de suspensió del contracte.

Les diferents situacions que pot donar una excedència forçosa són:

- **Exercir en un càrrec públic**

Pot ser per designació o elecció la prestació del treball en un càrrec públic, impedit assistència al treball. L'objectiu d'aquesta suspensió del contracte és permetre que qualsevol treballador pugui ocupar un càrrec públic mantenint el seu lloc de treball. S'entén com a càrrec públic el polític temporal, el qual accedeix a aquest lloc de treball per elecció o per designació de l'autoritat. Aquesta suspensió del contracte no té una limitació temporal, ja que finalitzarà quan el treballador no estigui en el càrrec públic. En el moment que el treballador finalitzi les seves funcions en el càrrec públic tindrà 30 dies com a màxim per tornar al seu lloc de treball i l'empresa l'haurà d'admetre. L'empresa no està obligada a pagar el salari corresponent al treballador. L'empresa podrà donar de baixa al treballador i per tant no cotitzar a la Seguretat Social. Aquest treballador no tindrà cap dret a rebre cap prestació econòmica per part de L'INSS.

- **Exercir funcions sindicals**

Poden demanar aquesta excedència aquells treballadors que pertanyin en algun càrrec representatiu on realitzin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior. L'empresa haurà de mantenir el lloc de treball i no haurà d'abonar la quantitat del seu salari. L'empresa tampoc haurà de tenir aquest treballador donat d'alta com tampoc haurà de cotitzar a la Seguretat Social. El període màxim que té el treballador per tornar al lloc de treball un cop hagin finalitzat les seves funcions sindicals és de 30 dies naturals. Aquest treballador no tindrà cap dret a rebre cap prestació econòmica per part de L'INSS.

- **Compliment d'un deure públic**

L'empresa està obligada a aplicar una excedència forçosa als treballadors que hagin de complir un deure públic inexcusable i que l'impedeixi la realització del treball en més del 20% de les hores laborals, en un període de 3 mesos. Aquest treballador no tindrà cap dret a rebre cap prestació econòmica per part de L'INSS.

### 3.7.5 Excedència per les cures familiars

Els treballadors podran demanar una excedència per poder cuidar a un familiar de fins a segon grau, sempre que aquest familiar pateixi algun accident, malaltia, discapacitat o simplement per raons de l'edat i que per tant aquest familiar no es podrà valdre per ell mateix i a més a més aquest familiar no pot estar treballant. El període d'aquesta excedència no pot ser superior als 2 anys, llevat que es negociï un període més elevat per negociacions col·lectives. Aquest període de 2 anys es podrà portar a terme en períodes fraccionats, és a dir, no és necessari que el treballador gaudeixi d'aquest temps de 2 anys seguidament. L'empresa haurà de guardar el mateix lloc de treball al treballador durant el primer any, passat aquest any l'empresa haurà de guardar un lloc de treball del mateix grup professional però no caldrà que sigui el mateix lloc de treball que tenia el treballador. L'empresa haurà de cursar la baixa a la Seguretat Social i no estarà obligada a cotitzar per al treballador. En el cas que el treballador volgués demanar alguna d'aquestes prestacions: jubilació, IP, mort i supervivència, maternitat o paternitat se li considerarà el primer any d'excedència cotitzat. L'empresa no estarà obligada a pagar un salari al treballador i aquest no rebrà cap mena de prestació econòmica per part de l'INSS.

### 3.7.6 Maternitat i Paternitat

Primer cal explicar que en la maternitat o paternitat també s'inclou els casos d'adopció. Tant en la paternitat com en la maternitat la relació laboral entre el treballador/a i l'empresari queda interrompuda per diferents qüestions. Aquestes qüestions poden ser com per exemple el període de descans reconegut tant en la maternitat com en la paternitat, l'atenció al nadó per part de tots dos progenitors, com també la protecció tant del treballador com del fetus o fill durant l'embaràs o en la lactància natural. Aquestes qüestions anomenades provoquen que el treballador no pugui realitzar la seva activitat laboral amb normalitat, és per això que existeixen unes prestacions tant assistencials com econòmiques cobertes per la Seguretat Social i mesures de prevenció de riscos per tal que els treballadors puguin gaudir dels seus períodes corresponents a la maternitat i a la paternitat. Com també hi ha mesures per tal de protegir al treballador d'un acomiadament o d'algun altre abús per part de l'empresari. L'empresa està obligada a mantenir el mateix lloc de treball o algun equivalent.

La principal diferència entre aquest tipus de suspensió de contracte i els altres tipus anomenats anteriorment, és que en la maternitat o en la paternitat el treballador rebrà una prestació econòmica per part de la Seguretat Social. En canvi igual que en les altres suspensions de contractes, la relació laboral entre treballador i empresari queda finalitzada durant un període de temps determinat. I com hem dit abans l'empresari està obligat a guardar el seu lloc de treball o algun equivalent. Tot i així, l'empresa podrà substituir al treballador únicament durant el període de la suspensió de contracte i sempre haurà de realitzar-ho amb un contracte d'interinitat. L'empresari haurà d'aplicar mesures de prevenció de riscos en el cas d'embaràs o part recent. Els treballadors també tenen dret a algunes llicències retribuïdes tal com vam explicar en el seu apartat.

- **Prestacions per maternitat:**

La situació de maternitat dona al treballador el dret de rebre les següents prestacions:

1. Assistència Sanitària:

Durant el període de gestació, part i el període posterior al part, les treballadores tenen dret a rebre assistència sanitària a càrrec de la Seguretat Social. Aquesta assistència inclou un seguiment sanitari de l'embaràs, preparació al part i visites durant el primer més del postpart.

## 2. Risc durant l'embaràs:

En el cas que la mare pateixi de risc d'embaràs, aquesta tindrà dret a una prestació econòmica, una suspensió del contracte i la reserva del lloc de treball. La quantitat de la prestació econòmica constarà el 100% de la base reguladora, és a dir del seu salari. Aquesta prestació començarà el dia que es produeixi la suspensió del contracte per aquesta causa i acabarà quan es canviï la suspensió per una de maternitat, quan la treballadora es reincorpori al lloc de treball, interrupció de l'embaràs, o mort de la treballadora. Aquesta prestació econòmica serà gestionada i pagada per la mútua o l'entitat gestora de l'empresa.

## 3. Risc durant la lactància natural:

La treballadora podrà demanar la suspensió del contracte per risc durant la lactància natural si s'identifiquen riscos específics, la impossibilitat d'adaptació de les condicions del lloc de treball específic i per últim la impossibilitat de canviar a la treballadora de lloc de treball el qual no tingui aquests riscos. Aquesta prestació finalitzarà quan el fill compleixi 9 mesos, quan la treballadora es reincorpori al seu lloc de treball o algun altre compatible amb els seus riscos, l'extinció del contracte, la interrupció de la lactància i/o la mort de la treballadora o del fill lactant. La quantia d'aquesta prestació serà igual a la del risc d'embaràs.

## 4. Maternitat:

Aquesta prestació s'aplica al període de descans per maternitat, les situacions que pot donar a la maternitat són: maternitat, adopció o acolliment. La gestió d'aquestes prestacions és exclusiva de l'entitat gestora. La prestació comença el dia que s'inicia el descans corresponent. Però en el cas que sigui un descans per part, aquest període de descans serà de 16 setmanes, de les quals les 6 primeres és obligatori que les gaudeixi la mare després del part, les altres restants si la mare vol, les podrà gaudir l'altre progenitor únicament si treballa. En el cas que sigui un part múltiple la mare tindrà dret a gaudir de 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, en el cas de la discapacitat del fill és en general de 2 setmanes, període que pot variar depenent del grau de discapacitat que tingui el fill. En el cas de la mort de fill el període de descans no serà ampliat, sinó que únicament al complir-se les 6 primeres setmanes la mare haurà de reincorporar-se al lloc de treball. En el cas d'hospitalització del nadó es podrà ampliar aquest període de descans.

En el cas que es tracti un descans per adopció o acolliment la duració del període de descans com la duració de la prestació econòmica és de 16 setmanes ininterrompudes. En el cas que les vulguin gaudir tots dos acollidors se les podran distribuir ells sempre que no superin el límit de 16 setmanes. Per poder demanar aquesta prestació s'haurà de tractar d'adopcions o acolliment a menors de 6 anys o menors d'edat major de 6 anys amb alguna discapacitat o problemes personals per la inserció social i familiar. La quantitat de la prestació econòmica serà del 100% de la base reguladora.

#### 5. Prestació per maternitat no contributiva:

Aquesta prestació és pels treballadors que compleixen tots els requisits menys el temps mínim de cotització:

1. Si el treballador té menys de 21 anys no hi ha un període mínim de cotització.
2. Si el treballador té entre 21 i 26 anys el període mínim de cotització és de 90 dies treballats.
3. Si el treballador és major de 26 anys el període mínim de cotització és de 180 dies.

La duració de la prestació és de 42 dies naturals a partir del dia del part. Aquest període pot ser superior en els diferents casos següents:

1. Família nombrosa o adquisició d'ella amb el nou fill
2. Família monoparental
3. Part múltiple
4. La mare o el fill tinguin una discapacitat superior al 65%

La quantitat de la prestació és del 100% dels IPREM (indicadors públics de renda d'efectes múltiples), que en el 2018 era de 17,93€/dia. Aquesta prestació finalitzarà quan acabi el termini determinat o per mort de la treballadora o per incapacitat permanent. La prestació econòmica prové del INSS, que realitzarà el pagament i per tant serà l'organisme on este que presentar la sol·licitud.

#### • **Prestacions per Paternitat**

S'entén per paternitat totes aquelles situacions que incloguin paternitat, adopció o acollida. Les regulacions que marquen la prestació per paternitat són molt similars a les de maternitat esmentada anteriorment. Per tant, la prestació de paternitat serà una suspensió del contracte on el treballador tindrà dret a rebre una prestació, si compleix els requisits següents: estar donat d'alta a la Seguretat

Social i haver cotitzat un mínim de 180 dies. La duració d'aquesta prestació en l'any 2019 és de 8 setmanes, les quals es podran ampliar 2 dies més per cada fill a partir del segon en un embaràs múltiple. Cal recordar que aquesta prestació es donarà pels següents casos: naixement, adopció o acolliment. La quantitat de la prestació serà equivalent al 100% de la base reguladora. El responsable de gestionar i pagar aquesta prestació serà l'INSS.

### 3.7.7 Cura de menors afectat per càncer o malaltia greu

Els treballadors que tinguin un a càrrec un menor afectat per càncer o qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i que necessitin una cura continua i que per tant els impliqui reduir la seva jornada laboral almenys un 50% tindran dret a rebre una prestació econòmica proporcional a la reducció que s'ha produït en la seva jornada. Aquesta reducció no podrà ser superior al 99%. En el cas que tots dos progenitors tinguessin el dret de rebre aquesta prestació només un d'ells la podrien rebre. Aquesta prestació finalitzaria després d'1 més, però es podrà prorrogar cada 2 mesos si segueixen havent-hi les causes que la justificaven. El màxim d'aquesta prestació és fins que el menor compleixi els 18 anys. La quantitat de la prestació és del 100% de la base reguladora i sempre serà proporcional a la reducció de jornada de treball. Aquesta prestació es podrà extingir si el treballador es reincorpora plenament a la jornada de treball, si ja no existeixi la necessitat de cura del menor, si el menor compleix 18 anys o si el treballador o el fill es moren.

### 3.7.8 Incapacitat Temporal (IT)

Tots els treballadors que estiguin patint una malaltia o un accident, el qual els impedeixi temporalment realitzar el treball i que necessitin assistència mèdica per part de la Seguretat Social podran demanar aquesta prestació. La quantitat d'aquestes prestacions econòmiques varien segons si es tracta una malaltia comuna o accident no laboral o si es tracta d'una malaltia professional o un accident laboral.



Il·lustració 7: Tipus d'IT

- **Per accident no laboral o malaltia comuna:**

La quantitat de la prestació serà el 60% de la base reguladora del 4rt al 20è dia, la prestació que vagi del 4rt al 15è dia serà pagada per l'empresa, a partir de 16è dia es farà càrrec l'INSS. Aquesta quantitat augmentarà fins al 75% de la base

reguladora a partir del 21è dia. Aquesta prestació tindrà una duració de 12 mesos, els quals es podran augmentar 6 mesos en cas necessari.

- **Per accident laboral o malaltia professional:**

La quantia de la prestació serà del 75% de la base reguladora a partir del dia següent a la baixa. Aquesta prestació la pagarà únicament l'empresa. En aquest cas la duració de la prestació serà de 6 mesos prorrogables en 6 més en cas que fos necessari.

Els treballadors que demanin aquesta prestació hauran de complir els següents requisits:

- Estar donat d'alta en la Seguretat Social
- Estar impedit per malaltia o accident, o estar de baixa per observació per malaltia professional
- En el cas de malaltia comuna el treballador haurà d'haver complit un període de 180 dies cotitzats

### 3.7.9 Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

L'empresari que estigui amb una situació de crisi temporal en l'empresa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció podrà fer una suspensió del contracte dels seus treballadors, per tal de poder recuperar-se econòmicament o superar les crisis. La principal diferència entre la suspensió del contracte per aquestes causes i un acomiadament col·lectiu, és la seva temporalitat. En el moment que l'empresari comuniqui la suspensió del contracte, els treballadors i ell tindran un període no superior als 15 dies per tal d'arribar a un acord i poder negociar les mesures d'aquesta suspensió.

### 3.7.10 Exercici del dret de vaga o tancament legal de l'empresa

Aquells treballadors que vulguin exercir el seu dret de vaga quedaran amb una suspensió del contracte. Aquests treballadors no tindran dret a rebre una remuneració del treball, menys en el cas dels treballadors afectat per un tancament patronal il·legal. En el cas de vaga el treballador podrà reincorporar-se al seu lloc de treball en qualsevol moment. En el cas del tancament patronal els treballadors s'hauran de reincorporar al seu lloc de treball de forma immediata després de la reobertura del centre de treball. En el cas que el treballador realitzi alguna falta laboral durant el període de la vaga, l'empresa el podrà sancionar a

més a més de la suspensió del contracte. Un exemple de falta laboral seria la realització d'amenaques, agressions o insults per part del treballador.

#### 3.7.11 Violència de gènere

Aquells treballadors que estiguin sent víctimes de violència de gènere podran demanar una suspensió del contracte. Aquesta suspensió no podrà tenir una duració superior als 6 mesos, aquest període podrà ser incrementat en el cas que el jutge determini un període més ampli per tal de protegir la víctima. Aquesta ampliació la podrà prorrogar el jutge cada 3 mesos.

#### 3.7.12 Excedència voluntària

Qualsevol treballador pot fer una excedència voluntària per qualsevol motiu, aquesta excedència no pot ser d'un període de temps menor a 4 mesos però tampoc pot ser superior als 5 anys. Aquest treballador haurà de reunir els requisits següents:

- Tenir almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa
- Que hagin passat almenys 4 anys des de l'última excedència voluntària demanada

És important saber que l'excedència de contracte no és una suspensió del contracte, ja que l'empresa no té l'obligació a guardar-te el lloc de treball mentre e compleixi el període de l'excedència. Tot i així en molts casos aquesta excedència està reconeguda per alguns convenis col·lectius com a suspensió del contracte, ja que permetrà la reincorporació automàtica quan finalitzi el període d'aquesta.

### 3.8 Extinció del contracte laboral

L'extinció del contracte comportarà la finalització definitiva les obligacions establertes entre l'empresari i el treballador. Les causes que poden significar una extinció del contracte són molt variades com també les seves conseqüències posteriors.

#### 3.8.1 Obligacions de les parts

Al finalitzar la relació laboral que unia l'empresari i el treballador, totes dues parts han de realitzar una sèrie d'obligacions:

- L'empresari haurà d'entregar al treballador el certificat d'empresa i els documents de cotització perquè així el treballador pugui demanar les prestacions per atur.
- L'empresari també li haurà d'entregar al treballador una proposta del document de liquidació en comunicar-li l'extinció.

### 3.8.2 Liquidació

En el moment que la relació laboral entre l'empresa i el treballador finalitzi, l'empresa haurà d'aportar un document on s'indiqui la quantitat que l'empresa li abonarà al treballador pels salaris pendents, la part proporcional de les pagues extraordinàries i la quantitat proporcional a les vacances no gaudides.

És important saber que aquesta quantitat ha de ser abonada a tots els treballadors que hagin finalitzat la relació laboral, independentment de la causa per la qual s'hagi produït aquesta extinció de la relació laboral. També cal saber que en aquesta liquidació s'haurà d'incloure a part la indemnització que en alguns casos l'empresa ha d'abonar al treballador.

- 1) Salari de l'últim període treballat, sigui de l'últim mes o de les últimes setmanes.
- 2) Part proporcional de les pagues extraordinàries que no s'hagin abonat al treballador.
- 3) Quantitat corresponent a les vacances no gaudides pel treballador. Les vacances comencen a contar des de l'1 de Gener fins al dia que es finalitzi la relació laboral.
- 4) Qualsevol quantitat que l'empresa estigui pendent de pagament.

Per tal de poder calcular la quantitat del teu "finiquito" hi ha pàgines web les quals et fan una simulació de la quantitat que hauries de rebre tenint en compte tots els punts anomenats anteriorment.

### 3.8.3 Mutu acord entre les parts.

Les dues parts poden posar fi a la relació laboral de manera voluntària. Totes dues parts hauran de pactar les condicions de l'extinció com per exemple la quantitat de la indemnització, la data, etc. Aquest treballador no podrà rebre cap mena de prestació per atur, ja que aquest, de manera voluntària, ha extingit el contracte. No serà necessària cap formalització específica, però sí que caldrà la confirmació de totes dues parts.

### 3.8.4 Causes consignades vàlidament en el contracte.

Com ja hem vist anteriorment, en els contractes laborals tant l'empresari com el treballador pacten les obligacions i les condicions del treball a realitzar, aquestes no podran sobrepassar els límits establerts en els convenis col·lectius. En el contracte, també és possible acordar una causa per la qual s'extingeixi el contracte. Tant el treballador com l'empresari han d'estar d'acord amb aquesta clàusula. Aquesta condició haurà d'estar per escrit i serà vàlida tant en contractes temporals com en indefinits. En el cas que aquesta condició anés en contracte dels drets dels treballadors o que aquest no pogués fer res possible per evitar-la no serà vàlida.

#### 1. **Dret a una indemnització i a una liquidació**

Aquests treballadors no tindran dret a rebre cap indemnització. No obstant, és possible que en algun conveni col·lectiu obligui a l'empresari indemnitzar al treballador, com també en el contracte pot haver-se acordat el dret a una indemnització. En el cas de la liquidació, com qualsevol extinció l'empresa haurà de pagar la quantitat corresponent de la liquidació ja explicada anteriorment.

#### 2. **Dret a una prestació d'atur**

El treballador tindrà dret a una prestació per atur sempre que compleixi els requisits demanats. Un d'ells és haver treballat com a mínim 1 any en els últims 6 anys.

#### 3. **Necessitat de preavís:**

En aquest cas ni el treballador ni l'empresa estan obligats a avisar amb antelació, menys en els casos que el conveni col·lectiu ho indiqui o en el contracte s'hagi pactat la necessitat d'un preavís.

### 3.8.5 Per voluntat del treballador

Aquest treballador pot finalitzar, de manera voluntària, la relació laboral causant així una extinció del contracte sense justificar les causes per les quals ho ha fet. Els menors d'edat necessitarà una autorització paterna per poder dimitir. Les intencions comunicades per WhatsApp de dimitir per part d'un treballador l'empresari, no tindran validesa. En el cas que hi hagi un abandonament del lloc de treball es considerarà una dimissió per part del treballador.

#### 1. **Dret a una indemnització i liquidació**

Aquest treballador no tindrà el dret de rebre cap indemnització. En canvi com en totes les extincions, l'empresa estarà obligada a donar al treballador la liquidació corresponent.

## **2. Dret a una prestació d'atur**

Com el treballador ha demanat aquesta finalització del contracte de forma voluntària no tindrà dret a rebre cap prestació de l'atur.

## **3. Necessitat d'un preavís**

El treballador haurà d'avisar amb antelació a l'empresari amb un termini de 15 dies de la seva dimissió, en cas contrari es podrà realitzar una indemnització per danys i perjudicis a l'empresari. Aquest termini pot variar segons el conveni col·lectiu.

### **3.8.6 Per un contracte d'interinitat**

En el cas del contracte d'interinitat, es podrà realitzar una extinció del contracte per aquests diferents casos:

- En el cas que el treballador substituït es reincorpori
- En el cas que el termini establert legalment per la reincorporació finalitzi
- En el cas que la causa que obligava a mantenir la suspensió del contracte així com el manteniment del lloc de treball finalitzi
- El transcurs del termini de tres mesos per la selecció o la promoció
- Dret a una indemnització i liquidació

L'empresa no estarà obligada a donar cap indemnització al treballador, en el cas de la liquidació, al treballador se li abonarà la quantitat corresponent.

## **1. Dret a una prestació d'atur**

Aquest treballador tindrà dret a rebre una prestació per atur si compleix tots els requisits demanats.

## **2. Necessitat de preavís**

No serà necessari cap termini de preavís, excepte si ho exigeix el conveni col·lectiu o si el contracte es troba especificat.

### **3.8.7 Per incapacitat del treballador.**

Es podrà realitzar una extinció del contracte en el cas que el treballador es trobi en les diferents situacions: invalidesa o incapacitat total, parcial o absoluta. Aquest treballador tindrà el dret que l'empresa li guardi el lloc de treball durant el termini de 2 anys si té el dret de revisió amb millora permanent.

### **1. Dret a una indemnització i liquidació**

Aquesta extinció no té reconeguda cap mena d'indemnització, tot i que és possible que sigui per conveni o per contracte individual l'empresa estigui obligada a pagar una indemnització al treballador. En el cas que es tracti d'una incapacitat permanent causada per un accident laboral o una malaltia professional l'empresa sí que estarà obligada a pagar una indemnització, la quantitat d'aquesta variarà depenent de la responsabilitat que hagi tingut l'empresa en aquestes causes. També és possible que per conveni l'empresa estigui obligada a redistribuir el treballador segons les funcions que pugui realitzar.

### **2. Dret a prestació d'atur**

Aquests treballadors no tindran el dret de rebre cap prestació per atur, ja que cobraran una prestació econòmica per incapacitat temporal o per invalidesa.

### **3. Necessitat de preavís**

No serà necessari cap període de preavís.

#### 3.8.8 Jubilació del treballador.

Els hi corresponen una extinció del contracte a aquells treballadors que es vulguin jubilar per raons de l'edat i que hagin realitzat un període mínim de cotització.

### **1. Dret a una indemnització i liquidació**

Els treballadors amb una extinció del contracte per jubilació no els hi correspondrà cap indemnització, tret que ho especifiqui en el conveni col·lectiu o en el contracte laboral. Aquests treballadors sí que tindran dret a rebre una liquidació per part de l'empresa.

### **2. Dret a una prestació per atur**

Els treballadors no rebran cap prestació per l'atur, ja que sí que rebran una prestació econòmica pels anys cotitzats corresponent a la jubilació.

### **3. Necessitat de preavís**

Els treballadors hauran d'avisar amb un període de 15 dies d'antelació. Aquest període pot variar segons el conveni col·lectiu corresponent.

#### 3.8.9 Mort del treballador

En el cas que el treballador mori, l'empresa realitzarà l'extinció del seu contracte de manera automàtica i definitiva.

La mort d'aquest treballador donarà dret als seus hereus el fet de rebre les següents compensacions:

- Les prestacions econòmiques que l'empresari deu al treballador fins al dia de la seva mort.
- En el cas que es tracti d'una mort natural l'empresari haurà d'abonar la quantitat equivalent a la de 15 dies de salari.
- En el cas que el treballador hagi mort per accident laboral o per malaltia professional, el seu cònjuge i cada un dels seus fills que compleixin els requisits rebran per part de la Seguretat Social una indemnització especial.
- Es donarà un auxili de defunció amb una quantitat de 30,05€ per aquells que s'hagin fet càrrec de les despeses del sepeli.
- Sigui quina sigui la seva mort s'abonarà les prestacions següents: pensió vitalícia de viduitat, una pensió per orfandat i una pensió vitalícia o una prestació temporal als familiars.

#### 3.8.10 Força major.

L'empresa podrà realitzar una extinció dels contractes de treball en el cas que sigui impossible la prestació del servei. Uns exemples són: incendis, inundacions, explosions, guerres, expropiacions... Per tal que l'empresa pugui realitzar aquestes extincions, hauran d'estar prèviament constatades per les autoritats laborals.

##### **1. Dret a una indemnització i liquidació**

Els treballadors tindran dret a rebre una indemnització, la quantitat d'aquesta correspondrà al salari de 20 dies hàbils per any treballat. Com a cada extinció el treballador té dret a rebre una liquidació.

##### **2. Dret a prestació per atur**

Els treballadors tindran dret a rebre una prestació per l'atur sempre que compleixin els requisits demanats.

#### 3.8.11 Per causes objectives legalment procedents

L'extinció dels contractes és causada únicament pel funcionament de l'empresa. Aquestes causes es poden dividir en conseqüències econòmiques, o en tècniques, organitzatives o de producció.

- Causes econòmiques: és en el cas que l'empresa presenti dificultats econòmiques com pèrdues anuals o una disminució del seu nivell d'ingressos.
- Causes tècniques, organitzatives i de producció: és en el cas que en l'empresa es produeixin canvis en l'àmbit de les eines de producció. En les organitzatives és quan es produeixen canvis en la manera d'organitzar la producció o els mètodes de treball. I per últim en el cas de la producció és quan es produeixen canvi en la demanda de la producció.

Aquesta extinció ha de complir els següents requisits: no pot superar una quantitat determinada de treballadors afectats per aquesta extinció, ja que sinó es tractaria d'un acomiadament col·lectiu.

#### 1. **Dret a una indemnització i liquidació**

Els treballadors tenen dret a rebre una indemnització corresponent a 20 dies per any treballat. I a més a més una liquidació.

#### 2. **Dret a una prestació per atur**

Els treballadors tindran dret a rebre una prestació per atur sempre que compleixin els requisits demanats.

#### 3. **Necessitat de preavís**

L'empresari haurà d'avisar als treballadors de l'extinció del contracte amb un preavís de 15 dies. A més a més, l'empresari estarà obligat a deixar 6 hores setmanals als treballadors per tal de buscar un nou treball.

#### 3.8.12 Acomiadament disciplinari.

Es produirà una extinció del contracte únicament per voluntat de l'empresari quan:

- El treballador tingui faltes d'assistència de manera injustificada i repetidament o faltes de puntualitat.
- El treballador sigui indisciplinat i desobedient en el treball.
- El treballador faci ofenses verbals o físiques a l'empresari o als altres treballadors.
- El treballador disminueixi el seu rendiment de treball.
- Si el treballador presenta embriaguesa habitual o toxicomania que repercuteixi negativament en el treball.

Per tal de poder regular aquestes faltes segons l'activitat realitzada per cada treballador, cada conveni col·lectiu inclou aquest tipus de faltes, les sancions aplicables a cada falta i el nivell de gravetat de cada falta. En el cas que el treballador no estigués d'acord amb les causes de l'acomiadament pot presentar una denúncia amb el termini de 20 dies.

### **1. Dret a una indemnització**

Els treballadors no tindran dret a una indemnització. Però en el cas que hi hagués sentència judicial que donés com improcedent l'acomiadament, l'empresa hauria d'indemnitzar al treballador amb la quantitat corresponent de 33 dies per any (45 dies per any treballat relacions laborals fins al 12/02/2012). Com també la quantitat corresponent a la liquidació.

### **2. Dret a una prestació d'atur**

Els treballadors sí que tindran dret a rebre una prestació d'atur, aquest hauran de complir els requisits demanats.

### **3. Necessitat de preavís**

L'empresa haurà de realitzar l'acomiadament amb un termini màxim de 60 dies des del dia que va tindre constància de l'incompliment laboral per part del treballador. L'empresa no estarà obligada a avisar amb antelació al treballador.

#### **3.8.13 Acomiadament col·lectiu**

Es produirà l'extinció dels contractes per acomiadament col·lectiu causada per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives si en un període de 90 dies els afectats són com a mínim:

- 10 treballadors en les empreses que no tinguin més de 100 treballadors
- El 10% de treballadors d'aquelles empreses que tinguin entre 100 i 300
- 30 treballadors en les empreses que tinguin més de 300 treballadors

### **1. Dret a una indemnització i liquidació**

Els treballadors tindran dret a rebre una indemnització, la quantitat de la qual ha de ser com a mínim de 20 dies per any treballat. Aquesta quantitat pot variar si els representants dels treballadors i l'empresa, mitjançant una negociació anomenada ERO, arriben a un pacte. També s'haurà d'abonar la quantitat de la liquidació.

### **2. Dret a una prestació d'atur**

Els treballadors, si compleixen els requisits establerts, poden rebre una prestació per atur.

### 3. Necessitat de preavís

El període de preavís serà el temps que duri les negociacions entre els representants dels treballadors i l'empresa (ERO). Tot i que, aquest període haurà de ser superior a 15 dies.

#### 3.8.14 Per causes de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari

En el cas que l'empresari mori, es jubili o estigui incapacitat per continuar amb l'activitat de l'empresa i els seus hereus no puguin continuar amb la mateixa, els treballadors assumiran una extinció del contracte.

#### 1. Dret a una indemnització

El treballador tindrà dret a rebre una indemnització, la quantitat d'aquesta serà d'1 més de salari. Com també la quantitat corresponent a la liquidació.

#### 2. Dret a una prestació de l'atur

Els treballadors tindran dret a rebre una prestació de l'atur, sempre que compleixin els requisits demanats.

## 4 Què és la declaració de la renda?

Com que una de les meves hipòtesis és que més d'un 50% de població ha necessitat l'ajuda d'un gestor o advocat per fer la declaració he fet una breu explicació sobre que és la declaració de la renda i quins són els seus requisits.

La declaració de la renda o el que seria el mateix que l'impost sobre la renda de

les persones físiques és un impost que han de pagar tots els ciutadans a l'Agència Tributària. La quantitat d'aquest impost dependrà dels ingressos obtinguts pels ciutadans

durant 1 any. S'entén com a ingressos aquells que són

nets obtinguts, un cop restats els ingressos bruts les despeses que sigui deduïbles. Aquests ingressos poden ser per treballs per compte d'altra o propi, i també per prestacions rebudes per la INSS o qualsevol altra administració pública. Totes les persones físiques de nacionalitat espanyola o que hagi viscut a Espanya més de 184 dies durant l'any natural, o que tingui en el país la base de les seves activitats econòmiques haurà de fer la declaració de la renda. Tot i així existeixen les següents excepcions (exercici 2019):



Il·lustració 8: icona de l'Agència Tributària

- Si reps una quantitat igual o inferior a 22.000€ anuals per un treball personal no hauràs de fer la declaració de la renda, sempre que provinguin d'un sol pagador
- En el cas que els teus ingressos provinguin: de més d'un pagador (la suma d'aquest tipus d'ingressos ha de ser superior a 1.500€ anuals), d'una pensió compensatòria per part del cònjuge, aleshores el límit per presentar la declaració de la renda serà de 12.643€ anuals.
- En el cas que els teus ingressos per parts del capital mobiliari i guanys patrimonials retinguts o ingressats a una compta no siguin superiors a 1.600€ no hauràs de presentar la declaració de la renda.
- Si els teus ingressos provenen de rendes immobiliàries, subvencions per adquirir alguna habitatge de protecció oficial el límit per presentar la declaració de la renda està en 1.000€.
- Tots els autònoms hauran de fer la declaració de la renda encara que no arribin al mínim d'ingressos demanat o encara que hagin tingut pèrdues.

En el cas que el ciutadà que hagi de presentar la declaració de la renda, no la presenti o faci alguna infracció com pot ser no realitzar el pagament dels impostos, ometre ingressos tributaris, l'Agència Tributària podrà presentar diferents sancions per aquests ciutadans. Per exemple, si no presentes la declaració de la renda en el termini establert, et podran ficar una multa de fins 200€. Com també, si el ciutadà ha presentat la declaració de la renda i li surt a pagar el contribuent, i no ho fa l'Agència Tributària anirà afegint recàrrecs segons el temps que es tardi a realitzar el pagament.

Per aquells ciutadans que si que estiguin obligats a presentar la declaració de la renda, els ingressos que hauran de declarar en aquesta són:

- Els ingressos derivats del treball: Els ciutadans hauran de declarar tots aquells ingressos que provinguin del treball realitzat sigui actualment o anteriorment. Per tant haurà de presentar ja sigui la nòmina, el cobrament de la pensió, prestacions per atur, indemnitzacions rebudes, beques...
- Els ingressos derivats dels estalvis: Els ciutadans hauran de declara aquells ingressos que es trobin en comptes bancaris, fonts, depòsits bancaris o qualsevol altra inversió financera.
- Els ingressos derivats dels immobles: Els ciutadans hauran de declarar aquells ingressos que s'obtenen pel simple fet de tenir la propietat d'algun immoble.

Aquest ingrés pot provenir sigui perquè el immoble està llogat o sigui per tenir una part d'aquella propietat.

- Els ingressos obtinguts per realitzar una activitat empresarial o professional: Els ciutadans que els hi correspon aquesta declaració són els que treballen com autònoms i per tant hauran de declarar tots els seus ingressos obtinguts per fer aquesta activitat empresarial per compte propi.

- Els ingressos per guanys o pèrdues patrimonials: Els ciutadans hauran de declarar els guanys o les pèrdues obtingudes per la compra o la venda d'algun dels béns del nostre patrimoni. Un exemple seria els guanys obtinguts per la venda d'algun dels nostres immobles per un preu superior al que el vam comprar. El termini per poder fer la declaració de la renda sol ser de març fins abril, tot i així l'Agència Tributària té una pàgina web on podràs consultar el calendari amb les dates establertes per presentar la declaració de la renda.

Per tal de poder realitzar la declaració de la renda es recomana assistir a qualsevol advocat, gestors, economistes... En el cas que no tinguis la necessitat d'assistir als professionals anomenats anteriorment, la podràs fer a la següent pàgina web:

<https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/G229.shtml>

## 5 El Currículum

Més del 75% de la població ha hagut de presentar un currículum per optar a un lloc de treball, per tant he decidit afegir com fer un currículum i quins.

El currículum o també anomenat currículum vitae (CV) és un document que inclou informació personal, dades acadèmiques, experiència laboral i aptituds del treballador. L'objectiu principal del currículum és que el treballador pugui fer una primera presentació a l'empresa per tal de poder ser seleccionat per a una entrevista de treball.

La presentació del currículum és molt important, ja que l'empresa a partir de la informació adquirida del CV podrà seleccionar al treballador per a una entrevista de treball.

### 5.1 Estructura i contingut

Per tal de fer una bona presentació és molt important que el currículum inclogui les següents parts:

- Dades personals: nom i cognom, data de naixement, telèfon mòbil, telèfon de contacte i correu electrònic.
- Formació acadèmica: inclou els estudis realitzats, com també la data, el lloc i el centre acadèmic on es va finalitzar. Un exemple seria la realització de l'ESO, títol de Batxillerat o títol universitari.
- Formació complementària: en aquest apartat es podrà afegir tota aquella formació addicional. Un exemple seria el títol d'entrenadora de qualsevol esport o el títol del nivell de qualsevol idioma...
- Experiència professional: en aquest apartat podrem afegir informació relacionada sobre la nostra vida laboral. El treballador haurà de numerar les empreses en les quals ha treballat, com també el nom de l'empresa, la data de començament i fi del període de treball, les funcions realitzades en aquella empresa i els èxits aconseguits. En el cas que el treballador hagi estat realitzant pràctiques en alguna empresa, també ho haurà d'afegir en aquest apartat.
- Aptituds: el treballador podrà incloure en el seu currículum una petita descripció sobre com treballa en equip, si és una persona treballadora i temes relacionats amb les funcions que realitzarà dins l'empresa. Un exemple per aquelles persones que opten un lloc de treball en l'àmbit de l'educació seria afegir en aquest apartat alguna de les capacitats per poder tractar amb nens.
- Objectius per fer en l'empresa: l'empresa ha de veure que tens interès a millorar el rendiment d'aquesta, i per això és important afegir els objectius que vols realitzar en l'empresa.

## 5.2 Com fer un currículum?

Normalment, es recomana treballar sobre una plantilla ja feta del currículum, per després només haver d'afegir la teva informació. Aquesta plantilla es pot trobar per internet, encara que en el programa d'Office Word pots trobar moltes plantilles per poder fer el currículum.

Per altra banda cal remarcar els errors que no es podran veure reflectits en aquest document, ja que com hem dit anteriorment, el currículum és una petita presentació que fa el treballador a l'empresa i per tant és molt important causa molt bona impressió. Alguns dels errors que cal evitar són:

- No posar el cognom
- Fer faltes d'ortografia

- Fer-lo molt extens: només cal escriure la informació necessària
- Utilitzar lèxic vulgar
- Utilitzar lèxic molt específic
- Escriure de forma errònia les dades
- Incloure fotografia només quan s'especifiqui en l'oferta de treball

## 6 Soft Skills

Com que avui dia moltes empreses demanen cada cop més l'aportació del treballador d'aquestes habilitats a l'empresa, he trobat necessari introduir aquest tema.

Les Soft Skills són totes aquelles aptituds que tenim les persones. Aquestes capacitats i habilitats, ens poden ajudar a realitzar la seva feina amb un millor rendiment. És per això que moltes empreses actualment estan començant a valorar més les aptituds adquirides pels treballadors que no pas les titulacions que poden tenir-ne. Depenent la utilitat d'aquestes habilitats es poden diferenciar en soft skills o hard skills.

### 6.1 Hard Skills

Són totes aquelles capacitats que permeten que el treballador pugui realitzar un treball específic. Aquestes habilitats no seran útils per la realització d'altres funcions.

**Exemple:** Si un metge especialitzat en cardiologia intentés treballar d'electricista, les seves habilitats com a metge no li servirien per poder realitzar el treball d'electricista. També passaria el mateix si l'electricista volgués exercir com a metge.

### 6.2 Soft Skills

Són aquelles habilitats per tal de desenvolupar una funció tècnica però que fan augmentar la seva qualitat.

**Exemple:** En el supòsit que dos metges especialitzats en pneumologia haguessin demostrat que els suficients coneixements per poder realitzar el treball, però un d'ells no té la capacitat de poder empatitzar amb els pacients, no pot parlar en públic...

### 6.3 Exemples d'aquestes habilitats

- Aprendre a aprendre: és una de les capacitats més complertes, ja que per una part el treballador s'adona compte de quines són les capacitats que ha de millora. Per altra part, els treballadors són capaços d'aprendre de manera eficaç i

autònoma per tal de poder millorar el seu rendiment. Moltes empreses estan fomentant aquesta habilitat als seus treballadors, programant periòdicament cursos relacionats amb la realització de la funció a fer en l'empresa.

- Gestió del temps: Aquesta habilitat permet al treballador poder organitzar el seu treball, com també poder avaluar les prioritats del treball. Aquesta capacitat també ens permet saber reaccionar davant d'un treball que ens ha sorgit de forma imprevista.

- Motivació: és la capacitat que ens permet avançar en la realització del nostre treball, de manera eficaç i constant. Aquesta capacitat dependrà de l'autodisciplina i la gestió emocional.

- Treballar en equip: Aquesta capacitat ens permet sumar el potencial de cada treballador i donar un resultat excel·lent.

- Creativitat: ens permet innovar en la realització del nostre treball o inclús canviar-lo totalment. Observar gràfic 1 pàgina 71, Annex.

## 7 Conclusions

Per tal de poder refutar alguna de les meves hipòtesis he hagut de fer una entrevista, que ha estat contestada per 300 persones. En aquesta enquesta he pogut confirmar que més del 75% dels joves menors de 25 anys no han rebut cap formació laboral al llarg de la seva vida. Aquesta hipòtesi va ser valorada amb el grau de coneixement d'alguns dels termes més importants en el món laboral.

Per altra banda també he pogut confirmar que més del 50% de la població ha necessitat l'ajuda d'un advocat o gestor per poder fer la declaració de la renda. Per tant, com que les meves hipòtesis van ser confirmades, vaig decidir fer un llibre de text on es pogués explicar, als joves majors de 16 anys, les eines bàsiques per poder entrar en el món laboral. A més a més en aquest llibre vaig afegir una unitat sobre la declaració de la renda a causa de la verificació de la meva hipòtesi. Aquest llibre també està relacionat amb una de les meves hipòtesis, on es confirma que més del 10% dels treballadors majors de 50 anys han estat algun cop treballant sense un contracte.

Una de les altres hipòtesis era que més del 75% dels joves menors de 25 anys coneixien el terme de Soft Skills, però aquesta hipòtesi no ha estat confirmada, ja que només un 50% coneixia aquest terme. Per tant vaig decidir afegir en el

meu llibre de text una breu explicació sobre les Soft Skills i com fer un currículum, ja que més del 75% de les persones enquestades han hagut de presentar el currículum per optar a algun lloc de treball.

En l'enquesta també vaig preguntar a aquelles persones que sí que havien rebut formació laboral qui els hi havia proporcionat. El resultat a aquesta pregunta va ser les empreses. Per tant, per poder verificar que la majoria de formació laboral la proporciona les empreses vaig fer una entrevista al director general i a la directora del departament de selecció de l'empresa Domusvi. Els resultats d'aquesta entrevista van ser que ells com a empresa només feien cursos de formació professional però no cursos de formació laboral. Per tant la meua hipòtesi on afirmava que les empreses donaven gran part de la formació laboral no va ser confirmada.

En conclusió podem dir que el resultat final d'aquest treball ha estat la realització del llibre de text per tal de formar els futurs treballadors per tal de poder portar a terme una bona relació laboral amb l'empresari. Durant la preparació del temari del llibre vaig poder observar moltes excepcions per aquelles persones que patien alguna discapacitat. Per tant com a nou projecte m'agradaria poder fer un llibre de text on també expliqués les eines bàsiques per entrar en el món laboral però que fos exclusiu per a les persones amb alguna discapacitat. Un inconvenient que m'he trobat durant la realització d'aquest treball és que en el tema de laboral hi ha molta informació i molt complicada d'entendre per als joves menors de 18 anys, per tant crec que com a conclusió hagués estat més eficient la realització d'una pàgina web, a l'abast de tothom i on s'expliquessin les eines bàsiques del món laboral i on es resolguessin dubtes.

## 8 Bibliografia

LEFERBVRE, F. (2018). *Memento Pràctico, Social*. Barcelona: Jurídica Lefebvre.

FERRER LÓPEZ, M. (2019). *Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales*. Barcelona: Editorial **Planeta**

MERCADER, J. (2019). *Practicum Social ICAB*. Barcelona: Aranzadi

## 9 Webgrafia

BBVA: declaració de la renda: (15/07/2019)

<https://www.bbva.com/es/es/que-es-la-declaracion-de-la-renta-y-por-que-hay-que-hacerla/>

BOE: Grups professionals i taules salaris sector educatiu (Consulta: 27/06/2019)

<http://www.feccoo-madrid.org/c2eba729e0d7a52f8880c49548257e1b000063.pdf>

CepyMe: Modalitats de contractes (Consulta: 31/05/2019)

<https://cepymenews.es/herramientas-pymes-autonomos-emprendedores/contratos-de-trabajo/>

ConceptosJurídicos.com: Tipus de convenis (30/06/2019)

<https://www.conceptosjuridicos.com/convenio-colectivo/>

Diario 16: el currículum: (19/07/2019)

<https://diario16.com/sirve-curriculum-vitae/>

EAE Business School: Soft Skills més demanades: (2/09/2019)

<https://www.eae.es/actualidad/noticias/cuales-son-las-soft-skills-mas-demandadas>

Factor Humano Formació, escola internacional de postgrau: Soft Skills : (2/09/2019)

<https://factorhumanoformacion.com/que-son-las-soft-skills-test-de-personalidad/>

Generalitat de Catalunya, Treball: trobar convenis col·lectius (30/06/2019)

[https://treball.gencat.cat/es/consell\\_relacions\\_laborals/convenis\\_colectius/cerca\\_dor\\_de\\_convenis/index.html](https://treball.gencat.cat/es/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/cerca_dor_de_convenis/index.html)

Govern d'Espanya, Guia Laboral: Jornada laboral (Consulta: 27/06/2019)

[http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_6/contenidos/guia\\_6\\_14\\_1.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_1.htm)

Govern Espanyol, Guia Laboral: Suspensió del contracte (10/07/2019)

[http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_16\\_1.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_1.htm)

IAbogado: Introducció al contracte de treball: (Consulta: 19/05/2019)

<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos>

ISTAS C.C.O.O: Condicions de treball: (Consulta: 24/06/2019)

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Ministeri D'indústria, comerç i turisme IPYME: Contractes (Consulta: 20/05/2019)

<http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/TipoContrato/Paginas/Tiposdecontratodetrabajo.aspx>

Ministeri de treball SEPE: Guia de contractes (Consulta: 25/05/2019)

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>

Ministeri de treball SEPE: informació de tots els tipus de contractes (Consulta: 20/05/2019)

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

UGT: Condicions de treball i prevenció de riscos laborals (Consulta: 24/06/2019)

<http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>

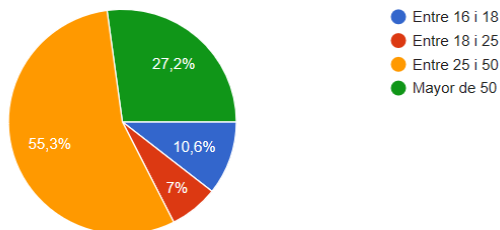
UGT: informació bàsica dels sindicats (8/07/2019)

<http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>

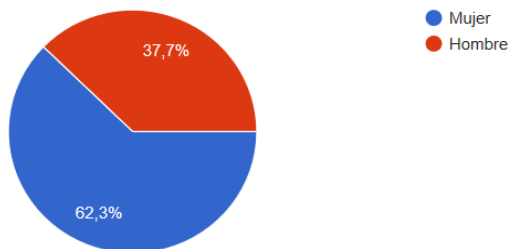
## 10 Annex

### 10.1 Enquesta

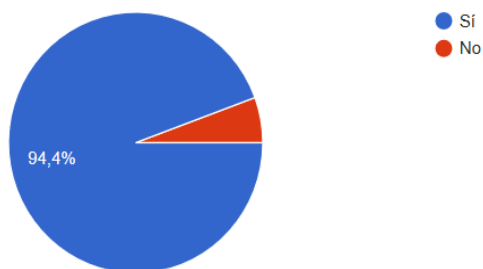
#### 1. Edat:



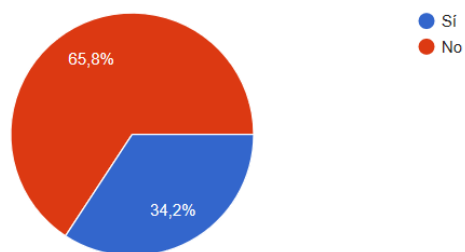
#### 2. Sexe:



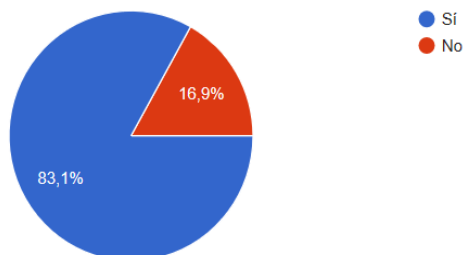
#### 3. Has treballat algun cop?



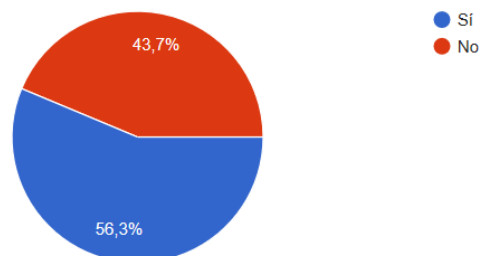
#### 4. En el cas que hakis treballat per a qualsevol empresa, has treballat sense contracte?



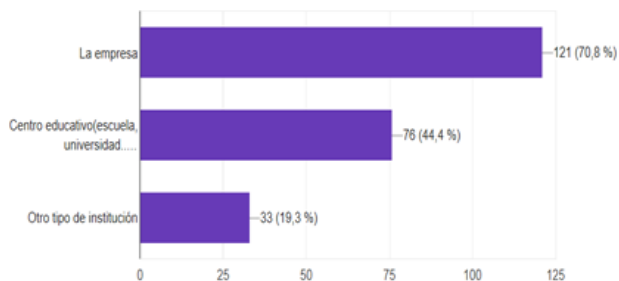
#### 5. Alguna vegada has hagut de presentar un currículum per demanar una feina?



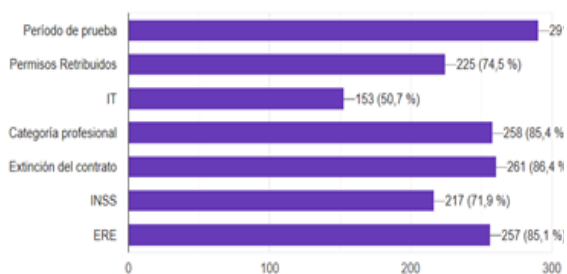
#### 6. Alguna vegada has rebut algun tipus de formació laboral?



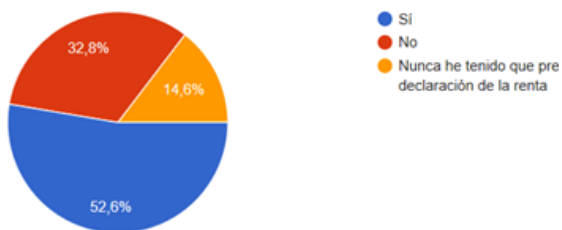
6. Si és així, aquesta formació laboral ha estat facilitada per:



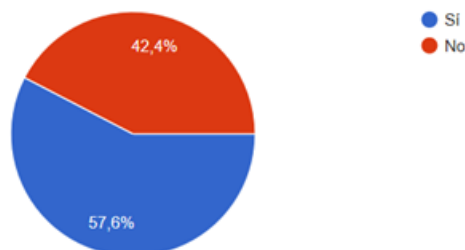
7. Marca els conceptes que coneixes:



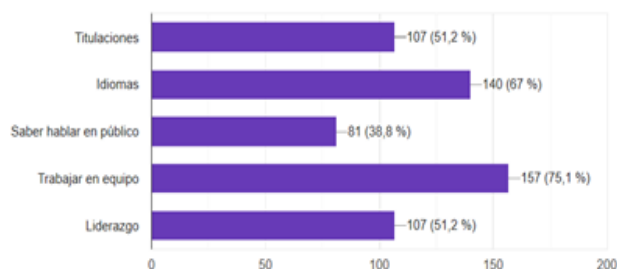
8. Quan has hagut de presentar la declaració de la renda has necessitat els serveis d'un advocat, gerent, economista...



9. Alguna vegada has sentit a parlar de les habilitats que les empreses demanen als seus treballadors, també anomenades Soft Skills?

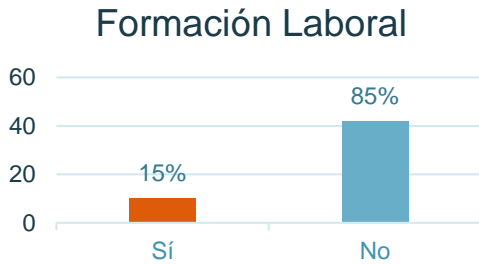


10. En cas afirmatiu, que creus que les empreses valoren més?

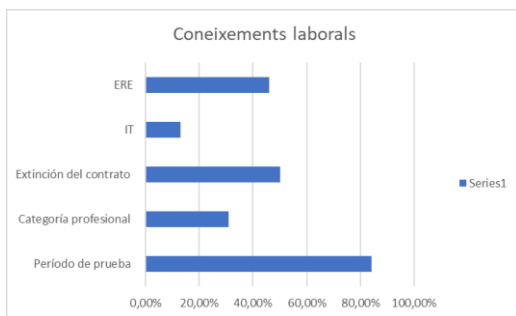


## 10.2 Valoracions de l'enquesta

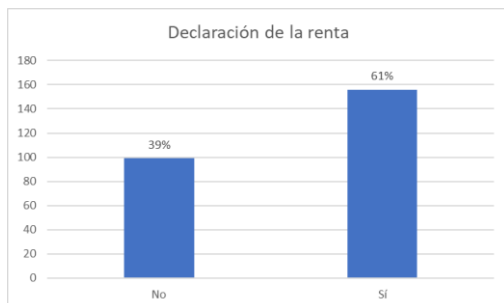
1. Més del 75% dels menors de 25 anys no han rebut una formació laboral:



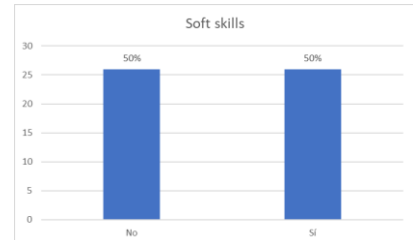
2. Població menor de 25 anys coneixements laborals



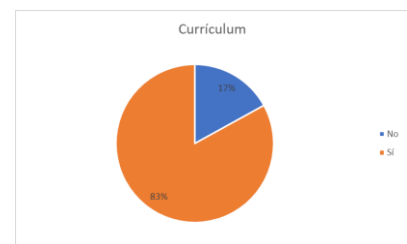
3. Més del 50% de les persones que han hagut de presentar la declaració de la renda han necessitat l'ajuda d'un advocat o gestor.



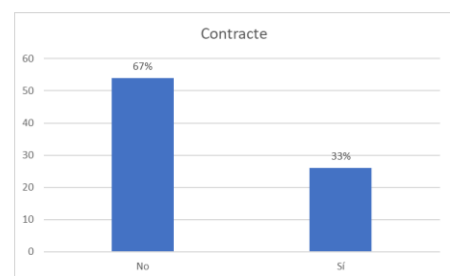
4. Més del 75% dels joves menors de 25 anys sí que coneixen el terme Soft Skills.



5. Més del 75% de la població ha hagut de presentar un currículum per optar a un lloc de treball.



6. Més del 10% de la població major de 50 anys han treballat algun cop sense contracte



### 10.3 Entrevista

Per poder resoldre alguna de les hipòtesis plantejades durant el meu treball he hagut de fer una entrevista al director de l'empresa Domusvi el Sr. Jiménez. També vaig poder realitzar una entrevista amb la Sra. Begoña Riva, directora del departament de selecció. Els temes tractats amb la Sra. Riva estan més relacionats amb els mètodes de selecció de nous professionals, les Soft Skills i els currículums.

L'empresa Domusvi, és una empresa que es dedica a prestar servei a aquelles persones que pateixen alguna discapacitat, amb problemes de salut mental o gent gran.

#### 10.3.1 Entrevista al Sr. Jiménez

1- Quina és l'activitat principal que realitza la seva empresa?

Aquesta és una empresa enfocada en prestar serveis a aquelles persones que tenen alguna discapacitat, amb problemes de salut mental i gent gran. Aquestes prestacions de serveis es poden prestar sigui en centres residencials, residències o a domicili.

2- Quants centres de treball té i on estan ubicats?

Som l'empresa més gran de tota Espanya dedicada a aquest sector, amb uns 170 centres repartits per tota Espanya, a més a més donem serveis a domicilis en municipis d'arreu d'Espanya.

3- Quants treballadors té contractats actualment?

Hi ha 20000 treballadors contractats.

4- Podria dir aproximadament quin nombre de dones i homes té contractats?

Aquest és un sector majoritàriament de dones, és a dir la proporció seria de un 80% dones i 10% homes o inclús podria ser fins a un 90% dones.

5- Edat aproximada dels treballadors?

La mitjana aproximadament és de 40 anys.

6- Nombre de discapacitats que té contractats?

Com a empresa hem de complir la legislació que diu que com a mínim un 2% dels treballadors ha de ser discapacitat amb un grau superior o igual al 33% de discapacitat.

7- Tots els centres de treball s'aplica el mateix conveni?

En general s'aplica el conveni del sector i el de l'autonomia, a més a més com estem en comunitats diferents, també tenim places concertades amb l'administració pública i per tant cada administració autonòmica té la seva legislació i per tant és necessari que en cada centre de treball s'apliqui el conveni de l'autonomia.

8- La seva empresa té un representant propi dels treballadors o un comitè d'empresa?

A cada centre de treball hi ha un comitè d'empresa.

9- Algun cop ha hagut de negociar alguna condició laboral que s'apliqui actualment en l'empresa?

Sí, he hagut de negociar aquests convenis tant si es pot aplicar en global per a tota l'empresa o si es pot aplicar individualment a cada centre de treball. Ja van ser per canviar alguna condició laboral...i si hi ha voluntat de negociar doncs es negocia.

10-Com a empresa quin tipus de cursos de formació doneu als treballadors?

L'empresa té una quota de formació que es pot descomptar de la seguretat social i cada centre de treball realitza cursos de formació depenent de les seves necessitats. Aquests cursos estan relacionats a la formació professional, relacionats amb l'assistència a la gent gran, a les cures...

11-Com a empresa, imparteix algú tipus de curs per ensenyar formació laboral?

Cada treballador té un període d'adaptació a l'empresa per poder veure com funciona l'empresa on poder demanar segons quines coses com per exemple com funciona la nòmina, però com a curs de formació laboral no es dona. Però els comitès d'empresa els informen de l'existència del conveni i dels drets que poden trobar allà, permisos

12-Quina formació laboral creu que tenen els seus treballadors?

En general els professionals el seu coneixement en la formació laboral dependrà de la seva experiència, però els que seria a la nòmina els permisos.... no gaire.

13-Vostè ha rebut algun cop algun tipus de curs per a la formació laboral?  
Pels meus estudis sí, però abans de la universitat no he rebut cap mena de formació laboral.

14-Vostè creu que els treballadors en el moment que estan firmant el contracte són conscients de tots els drets i obligacions que implica una relació laboral?  
El fet de que hi hagi molt atur fa que els treballadors molts cops firmin el contracte sense haver-se llegit cap de les condicions, però com més gran és l'empresa més control hi ha, ja que els inspectors es fixaran més en elles.

15-Vostè creu que seria útil impartir formació laboral als joves de 16 anys?  
Sí, però al tractar-se de joves de 16 anys, aquesta formació hauria de ser bàsica. A part també s'haurà d'ensenyar no només drets sinó també els deures com per exemple no arribar tard, seria bàsicament hàbits de treball.

16-Què és el que més valora dels seus treballadors?  
Que sàpiguen resoldre els problemes, tenir solucions, que siguin actius, que compleixin la imatge de l'empresa.

17-Què creus que el treballador valora més de la seva empresa?  
La confiança, la implícita de l'empresa, que es sentin participants de l'empresa.

18-Vostè coneix el terme de Soft Skills, quines són les aptituds o capacitats que demana més als seus treballadors?  
Iniciativa, compromís, pro activitat, entusiasme, si no saben alguna cosa que preguntin, anticipar-se als problemes, capacitat de relació, emocional, amable,

19-Quin consell li donaria, vostè que coneix el món laboral, a un jove que comenci a treballar.  
Que tingui il·lusió per fer les coses i per aprendre, que intentin trobar el treball que els i agrada, que no passa absolutament res si per trobar aquest treball han de passar abans per 10 treballs. Treballar amb entusiasme, entendre la cultura de l'empresa i el seu entorn.

### 10.3.2 Entrevista a la Sra. Riva

1- Quina és la funció que vostè realitza en l'empresa?

Sóc la directora de selecció de contractació.

2- En què consisteix aquest càrrec?

És la realització d'una recerca de nous professionals i el seu desenvolupament dins de l'empresa.

3- En el seu departament quants treballadors sou?

En l'àrea de selecció en som 3 i en l'àrea de recursos humans serem uns 16 aproximadament.

4- Quins tipus de contractes apliqueu als treballadors d'aquesta empresa?

En els serveis centrals sempre s'ofereix un contracte indefinit i en les oficines el contracte depèn del tipus de funció i càrrec que ocupi el treballador però normalment és a temps complet i indefinit.

5- Quines jornades setmanals s'apliquen en aquesta empresa?

Són 40 hores setmanals i en els serveis centrals es realitzen torns de treball.

6- De quantes hores consta la jornada completa?

40 hores setmanals.

7- En la seva empresa es fan torns de treball? Com s'organitzen aquests torns?

En els serveis centrals sí que es fan torns de treball però en les oficines no.

8- Els que treballen en el torn de nit tenen els mateixos drets que els que fan el torn de dia?

Tenen els mateixos drets i a més a més tenen un plus en el seu salari.

9- Quines categories professionals tenen els treballadors?

Els que treballa en els centres de serveis depèn la seva funció però pot haver des de titulars superiors, metges, infermeres, auxiliars, directors dels centres... També depèn dels centres.

10-Quines són les formacions que demanen segons la categoria que tenen els treballadors?

Nosaltres com a empresa tenim un llistat anomenat web description on tenim tots els tipus de grups professionals juntament amb la formació requerida per poder fer aquest treball.

11-Quins són la prevenció de riscos laborals en la seva empresa?

Hi ha un departament exclusiu per tal de poder vetllar pel compliment de totes les normes de les prevencions de riscos laborals que pot haver en l'empresa. Cada centre hi ha assignat un tècnic que revisa i regula els riscos que pot arribar a patir qualsevol treballador per tal de poder solucionar-lo.

12-Quins són els accidents laborals més freqüents en aquesta empresa?

Aquesta pregunta la podria respondre en Guillem que és el director del departament de riscos laborals però els més freqüents són aquells que tenen a veure amb la mobilització càrrega de pes esquena del treballador.

13-Quins són els permisos retribuïts que demanen més els treballadors?

Els més freqüents són per maternitat.

14-Quants dies de vacances poden gaudir els treballadors d'aquesta empresa?

Segons el conveni són 22 dies laborables.

15-Per poder contractar personal nou, quin és el sistema de contractació?

Des dels centres de servei ens envien les sol·licituds de noves incorporacions depenent del tipus de perfil i les vacants que tenen necessiten l'aprovació del departament de selecció que fa la primera tria i després els directors del centre on vagin és qui finalment escull el treballador.

16-Feu servir empreses de treball temporal ETTs?

Fem servir empreses com Linkledin per tal de poder mirar els perfils.... Però normalment la primera opció sempre són les sol·licituds que arriben als centres de treball.

17-Coneixes el terme Soft Skills?

Si són les habilitats que demanen les empreses als seus treballadors.

18-L'empresa dona algun tipus de formacions laboral als seus treballadors?

Sí que donem formació professional però no donem cap tipus de curs per a la formació laboral. Tot i així els treballadors tenen excés a un document fet per

l'empresa on s'explica els principals dubtes dels treballadors, com per exemple com funciona una nòmina, que indica el tipus de contracte, el grup professional al qual pertanyen...

19-Vostè ha rebut algun tipus de formacions, qui li ha implantat?

Sí però pel tipus d'estudis universitaris però prèviament no.

20-Vostè creu que els treballadors haurien de rebre formacions laborals? Per què?

Si crec que és important que els treballadors rebin ja sigui informació bàsica sobre la relació laboral, els seus drets ... Tot i que crec que seria més útil que totes les empreses publicuessin un document on s'ensenyés als treballadors com és una nòmina, que implica el seu tipus de contracte, els seus drets, temps de vacances...

21-Vostè creu que els seus treballadors coneixen les aptituds i capacitats que se'ls demana en la realització de les seves funcions en l'empresa?

Crec que no tots els treballadors coneixen les habilitats que els demanem però sí que saben que poden mirar aquesta informació en el document que t'he ensenyat abans. Allà poden mirar, que és el que demanem nosaltres com a empresa.

22-És necessari entregar un currículum per optar a algun lloc de treball de la seva empresa?

Sí, ja que així podem tenir un perfil d'aquest treballador.

23-Del currículum quina és la part que es fixa més per contractar als treballadors?

Sobretot ens fixem molt en els treballs que han fet anteriorment i en les titulacions que tenen.

24-Quins són els errors més freqüents que es troba en el currículum?

Hi trobem molts i a diari. Els més freqüents són posar una foto inadequada, posar les dates invertides, sempre s'han de posar de més recent a més antic, faltes ortogràfiques...

25-Vostè selecciona personalment el nou personal?

Nosaltres fem la primera tria però la persona que realment escull el treballador és el director de cada centre de serveis.

26-Quina és la mitjana de salaris en la seva empresa?

Actualment no t'ho sabria dir però depenent de la funció que facis en l'empresa, o si estàs en centres de serveis o oficines.

27-Els treballadors cobren els salaris establerts en el conveni o més?

Cobren el marcat per conveni.

28-Quin consell li donaria, vostè que coneix el món laboral, a un jove que comenci a treballar?

Coherent en el currículum, formar-se sobre allò que vol fer i que estigui relacionat amb la seva àrea de treball. També que sigui sincer tant en les entrevistes com en el currículum. En les entrevistes també és important anar tranquil i intentar mostrar les teves Soft Skills no només amb l'experiència laboral sinó que també amb exemples.

### 10.3.3 Valoracions de l'entrevista

Gràcies a aquesta entrevista he pogut resoldre algun dels meus dubtes. També he pogut refutar una de les meves hipòtesis que no ha estat confirmada. Aquesta hipòtesi deia que aquelles persones que si que havien rebut formació laboral, qui els hi havia proporcionat havia estat l'empresa. Però aquesta empresa sí que imparteix cursos de formació professional però no de formació laboral. Per altra banda també he pogut observar que per poder informar als treballadors de quines són les seves eines bàsiques, aquesta empresa tenia creada una web específica per poder tenir als seus treballadors informats. També he pogut aprendre quin era el sistema de contractació en l'empresa, com també la valoració que donen els empresaris a les Soft Skills. He après trucs per fer les entrevistes i per fer un currículum.

## 10.4 Glossari

Remuneració	Per realitzar una obra o servei determinat
Legalment emancipat	A temps parcial
Permís de residència	Fixes discontinus
Pràctiques	Contractes de relleu
Formació i aprenentatge	

Contracte per a treballadors que treballin a distància	Indemnització
Contractes d'interí	Treballador a temps complet comparable
Treballadors contractats en Espanya al servei d'empreses espanyoles en l'estranger	Hores Complementàries
Els contractes per un temps determinat (amb una duració superior a 4 setmanes).	Hores extraordinàries
Contactes de relacions laborals especials.	Formació professional contínua
Transformació de contracte laboral a fixa	Jubilació parcialment anticipada
Relació laboral	Condicions Laborals
Document d'identitat personal o jurídic de l'empresa i del treballador	Condiciones de treball
Grup Professional	Prevenició de riscos laborals
Condicions laborals	Riscos laborals
Conveni col·lectiu	Avaluació dels riscos laborals
Número d'Identificació Fiscal	Mobilitat funcional a un grup professional superior
Cotització	Mobilitat funcional a un grup professional inferior
Número d'afiliació a la seguretat social	Representants dels treballadors
Període de prova	Salari mínim interprofessional
L'extinció del contracte	Pagues extres
Modalitat de contractació	Legislació laboral
Contractació temporal en indefinida	Retribucions
Interinitat per cobertura de vacant	Seguretat Social
	IRPF
	l'Agència Tributària
	Declaració de la renda
	Nòmina
	Salari base

Gratificacions extraordinàries	Suspensió del contracte
Salari en espècies	INSS
Deduccions de la seguretat social	Privació de la seva llibertat
Estatut dels Treballadors	Base reguladora
Negociació col·lectiva	ERO
Llicències retribuïdes	Rentes immobiliàries
La baixa	Capital mobiliari
Excedència voluntària	

## 10.5 Imatges

1.3 De Educación Secundaria Obligatoria  
En régimen de concierto  
1.3 De 1.º y 2.º Curso de ESO

Director.....	1.546,29	36,99
Director Complemento.....	340,89	12,72
Subdirector.....	1.546,29	36,99
Subdirector Complemento.....	245,31	11,30
Jefe de Estudios.....	1.546,29	36,99
Jefe de Estudios Complemento.....	220,72	10,60
Jefe Departamento.....	1.546,29	36,99
Jefe Departamento Complemento.....	196,30	9,43
Profesor.....	1.546,29	36,99
Orientador Educativo.....	1.546,29	36,99

Complemento equiparación Licenciados: Complemento al salario de 269,54 euros y al trienio de 9,64 euros, en cada una de las 14 pagas para el profesor de jornada completa, en las condiciones previstas en la disposición adicional segunda de las Tablas Salariales 2010.

Il·lustració 9: Exemple de taula salarial del sector educatiu, pàgina 23



Gràfic 1: Aptituds més valorades per les empreses, pàgina 56



## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

### DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CCD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN B.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

### CLÁUSULA S

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ..... incluido en el grupo profesional de ..... para la realización de las funciones (4) ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....  
 A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad).....

SEGUNDA: El contrato se concierta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5)..... dentro de la actividad ciclica intermitente de (6)..... cuya duración será de (7).....

La duración estimada de la actividad será de (8)..... Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de ..... La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de ..... horas (9)..... y la distribución horaria será .....

Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI  No

TERCERA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(11)

La distribución del tiempo de trabajo será de (12)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13):

SI  NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha ..... y se establece un período de prueba de (14) .....

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos (15) ..... que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16) .....

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17) .....

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI  NO

El/la trabajador/a:

- Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....
- Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número..... con fecha.....

El/la representante de la Empresa:

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el ..... que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad) .....

con la profesión de ..... incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un.....(18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha..... y hasta ..... el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de ..... con el número..... y con fecha.....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

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

UNDÉCIMA-PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.  
 (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.  
 (3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  
 (4) Indicar profesión. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente algunas de ellas.  
 (5) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijos discontinuos. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.  
 (6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.  
 (7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.  
 (8) Diarios, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.  
 (9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.  
 (10) Indíquese la jornada del trabajador.  
 (11) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal.  
 (12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.  
 (13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo si hay horas complementarias.  
 (14) Respetando lo establecido en el art.14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24de octubre).  
 (15) Diarios, semanales, mensuales o anuales.  
 (16) Salario base, complementos salariales, plusas.  
 (17) Mínimo: 30 días naturales.  
 (18) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%.



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- |                          |   |        |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> | INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS  | pág 4  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  | pág 5  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO  | pág 6  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES  | pág 7  |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN  | pág 8  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS. | pág 9  |
| <input type="checkbox"/> | DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN.  | pág 10 |
| <input type="checkbox"/> | DE FAMILIAR DE TRABAJADOR AUTÓNOMO.   | pág 11 |
| <input type="checkbox"/> | DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO.   | pág 12 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT.  | pág 13 |
| <input type="checkbox"/> | PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT.  | pág 14 |
| <input type="checkbox"/> | DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR..   | pág 15 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES.  | pág 16 |
| <input type="checkbox"/> | CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO..  | pág 17 |

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora

<http://www.sepe.es>



SIN CLÁUSULAS ESPECÍFICAS ( ORDINARIO )

CÓDIGO DE CONTRATO

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1	0	0
<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2	0	0
<input type="checkbox"/> FIJO DISCONTINUO	3	0	0

Que el/la trabajador/a, esté admitido en el Programa de Activación para el Empleo y este en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. ( R.D. Ley 16/2014 de 19 de Diciembre, modificado por R.D. Ley 7/2017 de 28 de Abril )

## CLÁUSULAS ADICIONALES

|

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.  
En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

### \* IMPORTANTE

( TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURIDICA)



## CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

### DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D.DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CCO. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.DÑA.	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN I.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

### CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ..... incluido en el grupo profesional de ..... para la realización de las funciones (4) ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad).....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:(5)

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legal o convencionalmente(6).

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día  a la semana  al mes  al año(6) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (7)

La distribución del tiempo de trabajo será de (8).....

conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias(9).

SI  NO

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un periodo de prueba de (10) .....

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos(11)..... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (12).....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (13).....

SEXTA: A la finalización del contrato de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la Ley 43/2006. En el supuesto de extinción por desistimiento en la relación laboral de Empleados/as de Hogar se tendrá derecho a la indemnización prevista en el Art. 11.3 del R.D 1620/2011. (14)

SÉPTIMA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre), y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (BOE. de 8 de enero) y en su caso Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006, y en su caso por el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ....., en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS : Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 y de la Ley Organica 3/2018, de 5 de diciembre ( B.O.E. de 6 de diciembre )

- 
- (1) Director/a, Gerente, etc.
  - (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
  - (3) Indicar profesión.
  - (4) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
  - (5) Marque con una X lo que corresponda.
  - (6) Indique la jornada del trabajador
  - (7) Se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.
  - (8) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
  - (9) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo, adjúntase el anexo si hay horas complementarias.
  - (10) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).
  - (11) Darios, semanales, o mensuales.
  - (12) Salario base y complementos salariales.
  - (13) Mínimo: 30 días naturales.
  - (14) En el supuesto de contratos predoctorales, no les será de aplicación esta indemnización.



Que el contrato temporal que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- |                          |   |        |
|--------------------------|---|--------|
| <input type="checkbox"/> | OBRA O SERVICIO DETERMINADO.  | pág 4  |
| <input type="checkbox"/> | EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.   | pág 5  |
| <input type="checkbox"/> | INTERINIDAD.  | pág 6  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO Y VÍCTIMA DE TRATA DE SERES HUMANOS. | pág 7  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSION SOCIAL POR EMPRESA DE INSERCIÓN.  | pág 8  |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO.  | pág 9  |
| <input type="checkbox"/> | SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.  | pág 10 |
| <input type="checkbox"/> | RELEVO.   | pág 11 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.  | pág 12 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.  | pág 13 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.   | pág 14 |
| <input type="checkbox"/> | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.   | pág 15 |
| <input type="checkbox"/> | DE INVESTIGADORES.  | pág 16 |
| <input type="checkbox"/> | DE TRABAJADORES/AS PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.   | pág 17 |
| <input type="checkbox"/> | DE MENORES Y JÓVENES EN CENTROS DE MENORES. ( SOMETIDOS A MEDIDAS DE INTERNAMIENTO PREVISTAS EN LA LEY ORGÁNICA 5/2000 DE 21 DE ENERO ).                  | pág 18 |
| <input type="checkbox"/> | OTRAS SITUACIONES   | pág 19 |

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.





**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 0 2

TIEMPO PARCIAL

5 0 2

Atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en .....  
aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que 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 dicha duración máxima (Art.15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.Legislativo 2/2015 )

- Que el/la trabajador/a está admitido en el Programa de Activación para el Empleo y está en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. ( R.D. Ley 16/2014, de 19 de diciembre, modificado por R.D.Ley 7/2017, de 28 de abril ).



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE INTERINIDAD**

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

4 1 0

TIEMPO PARCIAL

5 1 0

Sustituir al/a la trabajador/a ..... NIF/NIE....., siendo la causa:

- Sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Sustituir a trabajadoras/es por maternidad/paternidad, sin bonificación de cuotas.
- Sustituir a trabajadores/as excedentes por cuidados de familiares, siendo el/la trabajador/a que sustituye al excedente, perceptor, durante más de un año, de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial (Disposición Adicional 21ª del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.
- Sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo
- Sustituir a trabajadores/as con discapacidad que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal, contratando a personas con discapacidad. Bonificación del 100% de las cuotas empresariales. (D.A. 9ª de la Ley 45/2002)
- Sustituir a trabajadoras/es víctimas de violencia de género: (Señálese lo que proceda) (Ley Orgánica 1/2004)
  - Que hayan suspendido su contrato de trabajo. (Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes)
  - Que hayan ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio del centro de trabajo. (Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante 6 meses.)

Sustituir a trabajadores/as que tengan suspendido el contrato de trabajo durante los periodos por:

- Maternidad
- Paternidad
- Adopción
- Acogimiento preadoptivo o permanente
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural

(Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. R.D. Ley 11/1998)

- Sustituir a trabajadores/as autónomos/as por conciliación de la vida profesional y familiar (art.9 Ley 25/2015)

- Que el/la trabajador/a está admitido en el Plan de Activación para el Empleo y está en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D Ley 16/2014, de 19 de diciembre, modificado por R.D Ley 7/2017, de 28 de abril).



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL

CÓDIGO

Situación de Jubilación Parcial

5 | 4 | 0

Reducir la jornada de trabajo y el salario en un (1)..... cuando el/la trabajador/a reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8//2015, de 30 de octubre.

(1) Reducción de la jornada y salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. La reducción de la jornada y salario podrán alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte de manera indefinida y a jornada completa.



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE RELEVO**

CÓDIGO DE CONTRATO

- TIEMPO COMPLETO 

4	4	1
---	---	---
- TIEMPO PARCIAL 

5	4	1
---	---	---

**El/la trabajador/a :**

- Que esta en desempleo e inscrito/a como demandante en el Servicio Público de Empleo de .....
- Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue registrado en el Servicio Público de Empleo de..... con el número..... con fecha.....

**El/la representante de la Empresa :**

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el ..... que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad) ..... con la profesión de ..... incluido en el grupo laboral/nivel ..... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un.....(1) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre ha suscrito con fecha..... y hasta..... el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de..... con el número..... y con fecha.....

- Que el trabajador este admitido en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE ( R.D. Ley 16/2014 ).

(1) Un mínimo del 25% y un máximo del 50%. La reducción de la jornada y salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte de manera indefinida y a jornada completa o bien el 85 % en los supuestos que resulte de aplicación el apartado 5º de la Disposición Transitoria cuarta del R.D. Legislativo/2015, o en su caso el apartado 6º de la citada Disposición para empresas clasificadas de industria manufacturera.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

|

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.  
En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

**\* IMPORTANTE**

( TODA S LA S PÁG S; CUMPLIMENTADA S EN ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADA S EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA )

<http://www.sccc.es>

20



## CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIS. CONTR.	ACTIVIDAD ECONOMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.B.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. \_\_\_\_\_  
con N.I.F./N.I.E. \_\_\_\_\_, en calidad de (2) \_\_\_\_\_.

### DECLARAN

PRIMERA: Que el presente contrato, se acoge a la reducción de cuotas a la Seguridad Social contemplada en el art.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio)

SI  NO

SEGUNDA: Que el/la trabajador/a no tiene cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas (Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior del sistema educativo o certificado de profesionalidad) para el puesto de trabajo u ocupación objeto de este contrato.

TERCERA: Que el/la trabajador/a es:

- Mayor de 16 y menor de 25 años
- Trabajador/a con discapacidad (sin límite de edad) (3)
- Alumnos/as participantes en un proyecto de empleo y formación al amparo de lo previsto en el artículo 10.4.b) del texto refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de noviembre
- Trabajador/a en situación de exclusión social ( Sin límite de edad )

CUARTA: Que el/la trabajador/a no ha estado vinculado a ésta o distinta empresa, para la misma cualificación profesional, con otro contrato para la formación y el aprendizaje que haya agotado su duración.

QUINTA: Que el/la trabajador/a no ha desempeñado el puesto de trabajo correspondiente a este contrato en esta empresa por tiempo superior a 12 meses

SEXTA: Que el contrato se celebra a jornada completa. Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

### CLÁUSULAS

PRIMERA: El contrato tiene por objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia de:

- a) Actividad laboral (5) \_\_\_\_\_ CNO: \_\_\_\_\_  
incluido en el grupo profesional (6) \_\_\_\_\_ de acuerdo con el sistema de  
cualificación vigente en la empresa.  
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) \_\_\_\_\_  
Siendo el/la tutor/a encargado/a de la actividad formativa D./Dña(7) \_\_\_\_\_  
cuya cualificación profesional es (8) \_\_\_\_\_
- b) Actividad formativa en los términos recogidos en el Anexo I a este contrato. Dicho Anexo deberá suscribirse simultáneamente a este contrato y cuenta con la autorización previa de inicio de la formación por el Servicio Público de Empleo competente, que será de la Comunidad Autónoma donde está ubicado el centro de trabajo.



SEGUNDA: La jornada total será de ..... horas (9). De ellas el número de horas las dedicadas a la actividad formativa será de ..... horas que representan un ..... por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de .....

El tiempo de trabajo efectivo se prestará en el horario (10) .....

La actividad formativa se impartirá de acuerdo al siguiente calendario .....

..... referido en el Anexo (3) .....

TERCERA: La duración del presente contrato será (11) ..... y se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un periodo de prueba de (12) ..... En caso de que el Convenio Colectivo permita una duración distinta a la establecida por la Ley, señálese con una X.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá por la prestación de sus servicios una retribución de (13) ..... euros brutos (14) .....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será (15) .....

SEXTA: La empresa se obliga a proporcionar trabajo efectivo relacionado con las actividades formativas y a facilitar la asistencia a las mismas. El/la trabajador/a se compromete a prestar el trabajo efectivo y recibir la formación relacionada.

SÉPTIMA: La actividad formativa vinculada al contrato será la especificada en el acuerdo para la actividad formativa (según ANEXO)

OCTAVA: El presente contrato, dará derecho a una reducción del 100%, en su caso del 75% en empresas de plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante toda la vigencia del contrato (incluidas sus prórrogas (16), en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el Art.3. de la Ley 3/2012. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación (R.D. Ley 6/2016) Asimismo se reducirán al 100% de las cuotas del trabajador a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

NOVENA: A la finalización del presente contrato, la cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre).

DECIMA: El presente contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, en su caso, las prórrogas que se puedan acordar

UNDÉCIMA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), (R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre) y Orden ESS 2518/2013 de 26 de diciembre (modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero. Asimismo se será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de .....

DUODÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de ..... en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. En la empresa se comunicará al fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de ..... en el plazo de 10 días siguientes a su terminación.

DÉCIMO TERCERA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMO CUARTA: PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.  
 (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.  
 (3) Se aportará la certificación que acredite al trabajador la condición de persona con discapacidad según el Organismo Oficial correspondiente.  
 (4) En estos proyectos se incluyen las escuelas taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo así como los proyectos de empleo y formación de las CCAA.  
 (5) Indicar el puesto de trabajo y ocupación según Clasificación Nacional de Ocupaciones y no ligados a la formación. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o alguna de ellas.  
 (6) Señalar el grupo profesional y nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.  
 (7) Nombre y apellidos del tutor.  
 (8) Señalar el nivel profesional de tutor según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.  
 (9) La jornada y el total de horas de trabajo efectivo, se puede expresar en horas a la semana, tres a la vez, siempre que en ambos casos se refiera a la misma referencia. Máximo 75% de la jornada prevista en el convenio o, en su defecto de la jornada máxima legal, en el primer año de contrato y el 85% en el segundo y tercer año.  
 (10) Indicar los días de trabajo efectivo y el horario.  
 (11) Mínimo un año, máximo tres años en caso de personas con discapacidad (4 años). Por convenio colectivo, la duración no podrá ser inferior a 6 meses.  
 (12) De establecerse periodo de prueba se estará a lo dispuesto en convenio colectivo, en ningún caso, podrá exceder de dos meses.  
 (13) La oferta en convenio colectivo, si no que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo.  
 (14) Semanales, mensuales o anuales.  
 (15) Mínimo 30 días naturales.  
 (16) Se pueden celebrar hasta 2 prórrogas sin que la duración de las mismas sea inferior a 6 meses y la duración total del contrato no pueda exceder de 3 años y 6 meses en caso de personas con discapacidad.



Que el contrato en formación que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- FORMACIÓN Y APRENDIZAJE ( ORDINARIO ).
  
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA VÍCTIMAS DE TERRORISMO , VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS .
  
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN
  
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.
  
- DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE <sup>(1)</sup>**

**CON BONIFICACIÓN DE CUOTAS  
S. SOCIAL, PARA TRABAJADORES  
INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL  
DE GARANTÍA JUVENIL.**

75% plantilla igual o superior a 250  
trabajadores.

100% plantilla inferior a 250 trabaja-  
dores.

**CON REDUCCIÓN DE  
CUOTAS S. SOCIAL:**

75% plantilla igual o superior a 250  
trabajadores.

100% plantilla inferior a 250 trabaja-  
dores.

80% ( Disposición Adicional 2ª del  
Estatuto de los Trabajadores.)

**SIN REDUCCIÓN DE  
CUOTAS S. SOCIAL:**

**CÓDIGO DE CONTRATO**

4	5	0
---	---	---

**CÓDIGO DE CONTRATO**

4	2	1
---	---	---

Que el trabajador está admitido en el Plan de Activación para el Empleo y está en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE ( R.D Ley 16/2014), modificado por el R.D. Ley 6/2016 de 23 de diciembre y por el R.D. Ley 7/2017 de 28 de Abril)

(1) Adjuntar anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

ANEXO I

## ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### 1. DATOS GENERALES

LA ACTIVIDAD FORMATIVA ESTARÁ DIRIGIDA A LA OBTENCIÓN DE (desglose en apartado 2):

Título de formación profesional (denominación) \_\_\_\_\_

Certificado de profesionalidad (denominación) \_\_\_\_\_

Certificación académica  Acreditación parcial acumulable

Formación complementaria

**DATOS DE LA EMPRESA**

Razón social \_\_\_\_\_ CIF/NIF/NIE \_\_\_\_\_

D./Dña. \_\_\_\_\_ en concepto de \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

Correo electrónico de la empresa \_\_\_\_\_ Tfno. empresa \_\_\_\_\_

Tutor/a de la empresa - D./Dña. \_\_\_\_\_ Horas mensuales \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

Empresa con menos de 5 trabajadores

**DATOS DEL TRABAJADOR**

D. Dña. \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_ Fecha de nacimiento \_\_\_\_\_

Reúne requisitos de acceso a la Formación de este contrato. (dd/mm/aaaa)

Inscrito/a en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Trabajador/a con discapacidad.

Trabajador/a en situación de exclusión social en empresas de inserción.

**DATOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

Identificador contrato n.º \_\_\_\_\_ (a consignar una vez comunicada la formalización del contrato)

Fecha de inicio \_\_\_\_\_ Fecha de fin \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo u ocupación \_\_\_\_\_ Cód. CNO \_\_\_\_\_

Provincia del centro de trabajo \_\_\_\_\_ Horas del contrato: Año 1.º \_\_\_\_\_ Año 2.º \_\_\_\_\_ Año 3.º \_\_\_\_\_

Convenio aplicable \_\_\_\_\_

### 2. ACTIVIDAD FORMATIVA

#### 2. A. Formación acreditable

(La actividad formativa deberá contener como mínimo un Módulo Formativo completo)

Título FP/CP/Módulos profesionales/Módulos formativos/Unidades formativas (todos «completos»)						
	Código	Denominación	N.º Horas	Modalidad (Presencial, Teleformación, Distancia <sup>1</sup> )	Código de Centro educativo autorizado/ Código del Centro acreditado en Registro Estatal	Grado título/ Nivel CP
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

(En caso necesario, completar en hoja aparte)

<sup>1</sup> Distancia, sólo para títulos o módulos de FP del Sistema Educativo).



## 2. B. Formación complementaria

Especialidades formativas (completas)					
	Código	Denominación	N.º Horas	Modalidad (Presencial, Teleformación)	Código de Centro inscrito en Registro Estatal
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

(En caso necesario, completar en hoja aparte)

## 3. CALENDARIO Y DISTRIBUCIÓN

MODALIDAD DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN (Art. 3.1. R.D. 1529/2012)

a)  b)  c)  d)  e)

N.º DE HORAS DE FORMACIÓN ANUALES						
AÑOS	Min. %	Hasta	Título de Formación Profesional/Certificado de Profesionalidad	Certificación académica/Acreditación parcial acumulable	Formación complementaria	TOTAL
1.º	25%	50% (Garantía Juvenil)				
2.º	15%	25% (Garantía Juvenil)				
3.º	15%	25% (Garantía Juvenil)				

DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y LA ACTIVIDAD FORMATIVA										
ACTIVIDAD LABORAL					ACTIVIDAD FORMATIVA					
Fecha de inicio	Fecha de fin	Horas semanales de actividad laboral	Días de la semana	Horario	Código formación	Fecha de inicio	Fecha de fin	Horas semanales de actividad formativa	Días de la semana	Horario

Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los períodos no lectivos en el centro de formación:

---



---

Cuando la modalidad de desarrollo de la formación dual sea alguna de las descritas en las letras b), c) o d), se adjuntará al presente anexo el contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación



#### 4. CENTROS IMPARTIDORES DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

**DATOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN**

Formación a impartir: Código \_\_\_\_\_ Denominación \_\_\_\_\_

Centro Sistema Educativo Código de centro autorizado \_\_\_\_\_

Centro Acreditado Código de centro en Registro Estatal de Centros de Formación \_\_\_\_\_

Si la formación se imparte mediante teleformación, especificar código/s del/os Centros Presenciales vinculados: \_\_\_\_\_

Nombre Centro \_\_\_\_\_ CIF/NIF/NIE \_\_\_\_\_

URL (Entidades de teleformación) \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

D./Dña. \_\_\_\_\_ en concepto de \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

Tutor/a del centro - D./Dña. \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN**

Formación a impartir: Código \_\_\_\_\_ Denominación \_\_\_\_\_

Centro Sistema Educativo Código de centro autorizado \_\_\_\_\_

Centro Acreditado/Inscrito Código de centro en Registro Estatal de Centros de Formación \_\_\_\_\_

Si la formación se imparte mediante teleformación, especificar código/s del/os Centros Presenciales vinculados: \_\_\_\_\_

Nombre Centro \_\_\_\_\_ CIF/NIF/NIE \_\_\_\_\_

URL (Entidades de teleformación) \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

D./Dña. \_\_\_\_\_ en concepto de \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

Tutor/a del centro - D./Dña. \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN**

Formación a impartir: Código \_\_\_\_\_ Denominación \_\_\_\_\_

Centro Sistema Educativo Código de centro autorizado \_\_\_\_\_

Centro Acreditado/Inscrito Código de centro en Registro Estatal de Centros de Formación \_\_\_\_\_

Si la formación se imparte mediante teleformación, especificar código/s del/os Centros Presenciales vinculados: \_\_\_\_\_

Nombre Centro \_\_\_\_\_ CIF/NIF/NIE \_\_\_\_\_

URL (Entidades de teleformación) \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

D./Dña. \_\_\_\_\_ en concepto de \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

Tutor/a del centro - D./Dña. \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

**DATOS DEL CENTRO DE FORMACIÓN**

Formación a impartir: Código \_\_\_\_\_ Denominación \_\_\_\_\_

Centro Sistema Educativo Código de centro autorizado \_\_\_\_\_

Centro Acreditado/Inscrito Código de centro en Registro Estatal de Centros de Formación \_\_\_\_\_

Si la formación se imparte mediante teleformación, especificar código/s del/os Centros Presenciales vinculados: \_\_\_\_\_

Nombre Centro \_\_\_\_\_ CIF/NIF/NIE \_\_\_\_\_

URL (Entidades de teleformación) \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_ Municipio \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_

D./Dña. \_\_\_\_\_ en concepto de \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

Tutor/a del centro - D./Dña. \_\_\_\_\_ NIF/NIE \_\_\_\_\_

(En caso necesario, completar en hoja aparte)



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

## 5. DATOS DECLARATIVOS Y SOLICITUD

Declaro que el centro de trabajo se encuentra en: \_\_\_\_\_

Declaro bajo mi responsabilidad que son ciertos los datos que se consignan en el presente acuerdo, asumiendo en caso contrario las responsabilidades que pudieran derivarse de su inexactitud.

Declaro conocer lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1.529/2012, de 8 de noviembre y demás normativas de desarrollo, así como la normativa que afecta a la actividad formativa objeto de esta solicitud.

Autorizo al Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma y al Servicio Público de Empleo Estatal a que acceda a las bases de datos de la Administración General del Estado y de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, con garantía de confidencialidad y a los exclusivos efectos de facilitar la verificación de los datos consignados en esta solicitud, manifestando que quedo enterado de la obligación de informar a los Servicios Públicos de Empleo de cualquier variación de los mismos que pudiera producirse.

Declaro bajo mi responsabilidad, a efectos de lo establecido en el art. 6 del R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre, que la persona trabajadora objeto del contrato pertenece a alguno de los colectivos siguientes:

- Personas con discapacidad
- Inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- Colectivos en situación de exclusión social y que la empresa contratante es una empresa de inserción

Declaro bajo mi responsabilidad que la persona trabajadora, reúne alguno de los requisitos de acceso a la formación según lo establecido en el art. 20 del R. D. 34/2008 de 18 de Enero, y/o en la normativa del Sistema Educativo.

- Acepto y doy mi conformidad con lo aquí declarado.

Y solicito se dé curso a la presente solicitud de «autorización de inicio de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje» ante la autoridad competente para su resolución.

### Identificación del solicitante (Empresa o Centro de Formación).

Razón social \_\_\_\_\_

Representante D./Doña \_\_\_\_\_

NIF/NIE \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_

a \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_

de 20 \_\_\_\_\_

Firma y sello

### Datos a efectos de notificación

Dirección \_\_\_\_\_

C.P. \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto \_\_\_\_\_

**PROTECCIÓN DE DATOS:** Esta solicitud recoge datos de carácter personal que, con su consentimiento, pasarán a formar parte de un tratamiento realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal conforme al Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE 6 de diciembre), de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La finalidad del tratamiento es la realización de las funciones derivadas de la solicitud, y en su caso, la cesión a órganos u organismos de las Administraciones Públicas en los términos legalmente establecido. Tiene derecho al acceso, rectificación, oposición o supresión de sus datos.

<http://www.sepe.es>



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

## 6. AUTORIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

A cumplimentar por el Servicio Público de Empleo competente. Este apartado se podrá sustituir por la incorporación de la correspondiente resolución.

<b>ACTIVIDAD FORMATIVA AUTORIZADA POR</b>	
Responsable	<input type="text"/>
	(Nombre y cargo)
(firma, fecha y sello)	<input type="text"/>

## 7. FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO

A suscribir una vez autorizada la actividad formativa, junto con el contrato de trabajo. Si hay más de un centro de formación, cada uno deberá suscribir este acuerdo.

*Importante:* Todas las páginas de este acuerdo deberán ir firmadas en el margen izquierdo para mayor seguridad jurídica.

Y para que conste, se extiende este acuerdo para la actividad formativa en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes.

En <input type="text"/>	a <input type="text"/> de <input type="text"/> de 20 <input type="text"/>
El/la trabajador/a	El/los representante del/de los Centros de Formación
El/la representante legal del/de la menor, si procede	El/la representante de la empresa
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

La empresa (o el centro de formación), deberá enviar copia del acuerdo formalizado con el código de contrato asignado por cada contrato, tanto a la Comunidad Autónoma que ha autorizado la actividad formativa, como al Servicio Público de Empleo Estatal (Dirección Provincial que corresponda según ubicación del centro de trabajo. Este envío se podrá realizar a través de los medios electrónicos una vez habilitados.



## CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.  
En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

**\* IMPORTANTE**

( TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR  
SEGURIDAD JURÍDICA )

<http://www.usccs.es>



## CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

### DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CCO. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

### DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (2) .....

### DECLARAN

- a)  Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) .....  en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha ..... los estudios correspondientes al .....  mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).
- b)  Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad.
- c)  Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad (como se acredita con la certificación expedida por ..... (5).
- d)  Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.
- e)  Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acoge a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

### CLÁUSULA 5

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (6)  en prácticas, incluido en el grupo  profesional / nivel profesional (7)  de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (8):

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de  horas semanales, prestadas de  a  con los descansos que establecidos legal o convencionalmente (9).
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de  horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año (9) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (10).
- La distribución del tiempo de trabajo será de (11)  conforme a lo previsto en el convenio colectivo.
- En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (12)
- SI  NO

TERCERA: La duración del presente contrato será de (13)  y se extenderá desde  hasta  (14). Se establece un período de prueba de (15) .

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de  euros brutos (16) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (17) .

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (18) .

SEXTA: A la finalización del presente contrato, la empresa se obliga a expedir un certificado al/la trabajador/a en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas por cada uno de ellos.

SEPTIMA: El contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, incluido, en su caso, el de las prórrogas que se puedan acordar.

OCTAVA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, (aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y por el Real Decreto 488/1996, de 27 de marzo (BOE de 9 de abril), Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de .

NOVENA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de  en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará al fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de  en el plazo de los 10 días siguientes a dicha terminación.

DÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de Abril de 2016 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (BOE de 6 de diciembre)

(1) Director/a Gerente, etc.  
 (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.  
 (3) De acuerdo con los títulos o certificados establecidos en el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.  
 (4) El/la trabajador/a deberá entregar a la empresa la fotocopia del título o certificado de profesionalidad, certificación de su Solicitud o certificación acreditativa de la titulación o de la titulación o de la formación obtenida.  
 (5) Se cumplimentará solo en el caso de que el/la trabajador/a tenga la condición de persona con discapacidad y se indicará el organismo oficial que ha emitido dicha certificación.  
 (6) Indicar profesión.  
 (7) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.  
 (8) Marque con una X lo que corresponda.  
 (9) Indicar jornada de trabajador.  
 (10) Se entenderá por trabajador a tiempo completo/comparable al trabajador a tiempo completo de la misma empresa y dentro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada de tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.  
 (11) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.  
 (12) Señálese lo que proceda y tanto al motivo del ajuste al anexo, si hay horas complementarias.  
 (13) No inferior a tres meses ni superior a los años.  
 (14) Las situaciones de E.T., Resguardo ante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, Resguardo ante la lactancia y paternidad, interrupción o suspensión de la duración del contrato.  
 (15) De establecerse período de prueba, no podrá ser superior a tres meses para los/as titulados/as de grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni de los meses para los/as titulados/as de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.  
 (16) Datos, semestrales o mensuales, no inferior a la establecida en convenio colectivo para los/as trabajadores/as en prácticas, ni, en su defecto, al 80% al 75% por 100% durante el primer año segun el artículo de vigencia del contrato, respectivamente, de salario fijado en convenio para el/la trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional.  
 (17) Salario base y complementos salariales.  
 (18) Mínimo: 30 días naturales.



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Que el contrato en prácticas que se celebra (marque la casilla que corresponda), se realiza con las siguientes cláusulas específicas:

- |                                     |  |        |
|-------------------------------------|--|--------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | PRÁCTICAS ( ORDINARIO ).   | Pág. 4 |
| <input type="checkbox"/>            | DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO . | Pág. 5 |
| <input type="checkbox"/>            | PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN                  | Pág. 6 |
| <input type="checkbox"/>            | DE TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO  | Pág. 7 |
| <input type="checkbox"/>            | DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.  | Pág. 8 |
| <input type="checkbox"/>            | DE TRABAJOS DE INTERES SOCIAL/FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO.   | Pág. 9 |

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA TRABAJO EN PRÁCTICAS**

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 

4	2	0
---	---	---

TIEMPO PARCIAL 

5	2	0
---	---	---

Que el/la trabajador/a esta admitido/a en el Programa de Activación para el Empleo y esta en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. ( R.D. Ley 16/2014 de 19 de diciembre, modificado por R.D.Ley 7/2017 de 28 de abril )

## CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.  
En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

### \* IMPORTANTE

( TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA )

Empresa:   
 Domicilio:   
 CIF:   
 CCC:

Trabajador:   
 NIF:   
 N.º de afiliación a la Seguridad Social:   
 Grupo profesional:   
 Grupo de cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 201... Total días (2)

I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales (3)			
Salario base (4) .....		_____	
Complementos salariales .....		_____	
Horas extraordinarias (5) .....		_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial) (6) .....		_____	
Gratificaciones extraordinarias (7) .....		_____	
Salario en especie (8) .....		_____	
2. Percepciones no salariales (9)			
Indemnizaciones o supidos (10) .....		_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social (11) .....		_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos (12) .....		_____	
Otras percepciones no salariales (13) .....		_____	
A. TOTAL DEVENGADO .....			_____
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
Contingencias comunes .....		_____	
Desempleo .....		_____	
Formación profesional .....		_____	
Horas extraordinarias:			
Fuerza mayor .....		_____	
Otras .....		_____	
TOTAL APORTACIONES (14) .....			_____
2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (15) .....		_____	
3. Anticipos .....		_____	
4. Valor de los productos recibidos en especie .....		_____	
5. Otras deducciones .....		_____	
B. TOTAL A DEDUCIR .....			_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) .....			_____

Firma y sello de la empresa ..... de ..... de 201... RECIBI

**DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA**

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes .....			
Importe remuneración mensual .....	_____		
Importe prorata pagas extraordinarias .....	_____		
	TOTAL .....		
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta .....			
	AT y EP .....		
	Desempleo .....		
	Formación profesional .....		
	Fondo de Garantía Salarial .....		
3. Cotización adicional por horas extraordinarias .....			
4. Base sujeta a retención del IRPF .....			



Agencia Tributaria  
Teléfono: 901 33 55 33  
www.agenciatributaria.es

# Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Página 1

Declaración

Ejercicio 2013

Modelo  
**D-100**

## Primer declarante y cónyuge, en caso de matrimonio no separado legalmente

### Primer declarante

Sexo del primer declarante: H: hombre (05) M: mujer (06)

Estado civil (el 31-12-2013): Soltero/a (06) Casado/a (07) Viudo/a (08) Divorciado/a o separado/a legalmente (09)

Fecha de nacimiento: (10)

Grado de discapacidad. Clave (véase la Guía): (11)

Cambio de domicilio. Si ha cambiado de domicilio, consigne una "X" (13)

**Domicilio habitual actual del primer declarante**

(15) Tipo de Vía (16) Nombre de la Vía Pública (17) Tipo de numeración (18) Número de casa (19) Calificador del número (20) Bloque (21) Portal (22) Escalera (23) Planta (24) Puerta (25) Datos complementarios del domicilio (26) Localidad / Población (si es distinta del municipio) (27) Código Postal (28) Nombre del Municipio (29) Provincia (30) Teléf. fijo (31) Teléf. móvil (32) N.º de FAX

Si el domicilio está situado en el extranjero:

(35) Domicilio / Address (36) Datos complementarios del domicilio (37) Población/Ciudad (38) e-mail (39) Código Postal (ZIP) (40) Provincia/Región/Estado (41) País (42) Código País (43) Teléf. fijo (44) Teléf. móvil (45) N.º de FAX

**Datos adicionales de la vivienda en la que el primer declarante tiene su domicilio habitual actual.** Si el primer declarante y/o su cónyuge son propietarios de la vivienda, se consignarán también, en su caso, los datos de las plazas de garaje, con un máximo de dos, y de los trasteros y anexos adquiridos conjuntamente con la misma, siempre que se trate de fincas registrales independientes.

Titularidad (clave)	Porcentaje/s de participación, en caso de propiedad o usufructo:	Situación (clave)	Referencia catastral
(50)	Primer declarante: (51) Cónyuge: (52)	(53)	(54)
(50)	Primer declarante: (51) Cónyuge: (52)	(53)	(54)
(50)	Primer declarante: (51) Cónyuge: (52)	(53)	(54)
(50)	Primer declarante: (51) Cónyuge: (52)	(53)	(54)
(50)	Primer declarante: (51) Cónyuge: (52)	(53)	(54)
(50)	Primer declarante: (51) Cónyuge: (52)	(53)	(54)

Sólo si ha consignado la clave 3 en la casilla 50: NIF arrendador (55)

Si no tiene NIF, consigne Número de Identificación en el País de residencia (59)

### Cónyuge (los datos identificativos del cónyuge son obligatorios en caso de matrimonio no separado legalmente)

Sexo del cónyuge (H: hombre; M: mujer) (65)

Fecha de nacimiento del cónyuge (66)

Grado de discapacidad del cónyuge. Clave (véase la Guía) (67)

Cónyuge no residente que no es contribuyente del IRPF (68)

Cambio de domicilio. Si el cónyuge ha cambiado de domicilio, consigne una "X" en esta casilla. (Solamente en caso de declaración conjunta) (70)

**Domicilio habitual actual del cónyuge, en caso de tributación conjunta (si es distinto del domicilio del primer declarante)**

(15) Tipo de Vía (16) Nombre de la Vía Pública (17) Tipo de numeración (18) Número de casa (19) Calificador del número (20) Bloque (21) Portal (22) Escalera (23) Planta (24) Puerta (25) Datos complementarios del domicilio (26) Localidad / Población (si es distinta del municipio) (27) Código Postal (28) Nombre del Municipio (29) Provincia (30) Teléf. fijo (31) Teléf. móvil (32) N.º de FAX

Si el domicilio está situado en el extranjero:

(35) Domicilio / Address (36) Datos complementarios del domicilio (37) Población/Ciudad (38) e-mail (39) Código Postal (ZIP) (40) Provincia/Región/Estado (41) País (42) Código País (43) Teléf. fijo (44) Teléf. móvil (45) N.º de FAX

### Representante

(75) NIF (76) Apellidos y nombre o razón social

### Fecha y firma de la declaración

Manifiesto/manifiestamos que son ciertos los datos consignados en la presente declaración.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma del primer declarante: \_\_\_\_\_

Firma del cónyuge: *obligatoria en caso de matrimonios en tributación conjunta*

## DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

### DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA: PRUEBA	N.I.F.: B12345678
DOMICILIO:	LOCALIDAD:

### DATOS DEL TRABAJADOR

APELLIDOS Y NOMBRE: ABLECOM	N.I.F.: 00023T
DOMICILIO:	LOCALIDAD:
MOT. BAJ.: Fin de contrato temporal	CATEGORÍA:

El suscrito trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar.

DESGLOSE DE LA LIQUIDACIÓN			
UNIDAD	CONCEPTOS	DEVENGOS	DEDUCCIONES
16,00	Salario Base	730,67	
	PRORAT.PAGAS	121,78	
	COTIZ.CC 4,70 sobre 852,45		40,07
	COTIZ.FP ,10 sobre 852,45		0,85
	COTIZ.DE 1,60 sobre 852,45		13,64
	TRI.IRPF 2,00 sobre 852,45		17,05
	3,78	Parte proporcional vacaciones	201,43
1,51	Indemnización	79,35	
	Cont. Comunes 4,70 sobre 201,43		9,47
	Accidentes 1,70 sobre 201,43		3,42
	I.R.P.F. 2,00 sobre 280,78		5,62
TOTALES.....		1.133,23	90,12
IMPORTE LÍQUIDO A PERCIBIR.....			1.043,11

En , a 16 de JULIO de 2018

Recibí:

A los efectos oportunos declaro que he firmado esta liquidación en presencia de un representante de los trabajadores.	A los efectos oportunos declaro que no he hecho uso de la posibilidad de la presencia de un representante de los trabajadores.	A los efectos oportunos declaro que en la empresa no existe representante de los trabajadores.
FIRMADO	FIRMADO	FIRMADO

**SN**

**SU NOMBRE**

PROFESIÓN O SECTOR | VÍNCULO A OTRAS PROPIEDADES EN LÍNEA: CARTERA, SITIO WEB O BLOG

## OBJETIVO

Para empezar, haga clic en el texto de marcador de posición y empiece a escribir. Sea breve: una o dos frases.

Haga doble clic en las celdas de la tabla del pie de página para agregar la información de contacto (o elimine las columnas que no desee).

## APTITUDES

explique en qué es especialmente bueno. ¿Qué es lo que lo diferencia? Use su propio idioma, no jergas.

## EXPERIENCIA

### PUESTO • COMPAÑÍA • FECHA DE INICIO – FECHA DE FINALIZACIÓN

Realice un resumen de sus responsabilidades principales, de sus cargos directivos y de sus logros más destacados. No lo indique todo; incluya solo los datos relevantes que muestren la eficacia de su trabajo.

### PUESTO • COMPAÑÍA • FECHA DE INICIO – FECHA DE FINALIZACIÓN

Piense en el tamaño del equipo que ha dirigido, el número de proyectos en los que ha trabajado o el número de artículos que ha escrito.

## FORMACIÓN

### TITULACIÓN • FECHA DE OBTENCIÓN • CENTRO EDUCATIVO

Puede incluir su calificación promedio y un resumen de los trabajos de clase, los premios y las matrículas de honor relevantes.

### TITULACIÓN • FECHA DE OBTENCIÓN • CENTRO EDUCATIVO

Vaya al grupo Estilos, que encontrará en la pestaña Inicio de la cinta de opciones, para aplicar el formato que necesite en un simple clic.

## EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO O DIRECCIÓN

¿Ha administrado un equipo de un club, liderado un proyecto para su organización benéfica favorita o ha editado el periódico de su centro educativo? Prosiga y describa las experiencias que ilustran sus habilidades de dirección.



CORREO ELECTRÓNICO



NOMBRE DE USUARIO DE TWITTER



TELÉFONO



DIRECCIÓN URL DE LINKEDIN



**Ainhoa Perdiguier Salas**