

Contratación de recursos humanos

1. Introducción.

La reforma laboral 2022 es una normativa amplia que afecta y transforma diferentes aspectos relacionados a la gestión del personal y del negocio empresarial.

Tras su publicación en el BOE (Boletín Oficial del Estado), el 30 de diciembre de 2021, la nueva reforma laboral 2022 supone una serie de modificaciones que afectan a diversos ámbitos del mercado laboral.

La reforma laboral 2022 hace hincapié en aspectos relativos a la contratación temporal, contratos formativos o contratos de duración determinada, entre otros.

2. Organismos y órganos que intervienen en relación con el contrato de trabajo.

Los organismos laborales son aquellos que regulan y aportan justicia a las personas en distintos campos, como pueden ser: regulación de seguridad e higiene, ámbitos económicos y sociales, protección al trabajador, justicia, entre otros.

2.1. En materia de contratación laboral.

Los contratos de trabajo deben ser comunicados por la empresa a los Servicios Públicos de Empleo tengan éstos, o no, el deber de formalizarse por escrito, mediante la presentación de dicho contrato y su copia básica.

El *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo.

Las empresas están obligadas a comunicar los datos mínimos que conforman un contrato de trabajo en el plazo de los *diez días hábiles* siguientes a su concertación, sea o no obligatoria su presentación por escrito.

2.2. En materia de Seguridad Social.

La Tesorería General de la Seguridad Social es un servicio común de la Seguridad Social, tutelado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, con personalidad jurídica propia, donde por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del Sistema de la Seguridad Social.

Su calificación de servicio común obedece a que es un organismo encargado de la gestión de determinadas funciones comunes a las distintas Entidades Gestoras del Sistema de la Seguridad Social.

Las funciones relacionadas directamente con la formalización de la relación laboral son:

- Inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas de trabajadores
- Gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación del sistema de la Seguridad Social.
- Gestión del Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED).
- Aplazamiento o fraccionamiento de las cuotas de la Seguridad Social, en la forma, condiciones y requisitos establecidos.

Las *mutuas de trabajo* son asociaciones privadas de empresarios (debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración) que colaboran en la gestión de las prestaciones derivadas de los riesgos profesionales de los trabajadores.



Aunque también pueden cubrir las contingencias comunes, según casos. Tanto del personal contratado por una empresa como de los autónomos, quienes dentro de su cuota mensual tienen derecho a estar adheridos a una mutua.

Estas asociaciones no tienen ánimo de lucro.

Tienen por *objeto* el desarrollo de las siguientes actividades:

- La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las demás actividades de la Seguridad Social que le sean atribuidas legalmente.

2.3. En materia de Seguridad y Salud Laboral.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

La Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social.

El *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* es el órgano científico técnico especializado en prevención de riesgos laborales (PRL) de la Administración General del Estado.

Están obligados a colaborar los trabajadores y por supuesto la propia empresa, así como los representantes de ambos y demás sujetos con responsabilidad en el cumplimiento de la normativa laboral.



Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta colaboración debe consistir en una atención debida, en acreditar la identidad de quienes se encuentren en los centros de trabajo, declarar sobre las cuestiones que afecten a la acción inspectora y proporcionar la información y documentación necesaria.

También, los servicios autonómicos de seguridad, prevención y salud laboral se ocupan de ejercitar la potestad administrativa y de la Administración pública, a su correspondiente nivel.

Habitualmente asumen funciones de adecuación a las singularidades propias de su territorio, población y características del tejido productivo, laboral, social y cultural.

Son el punto de unión entre las diversas organizaciones y Administraciones en su ámbito.

Suelen organizar y supervisar los registros en la materia preventiva y de salud laboral, que se establecen normativamente y que suponen las garantías ante terceros.

2.4. Documentación y trámites previos al inicio de la relación laboral.

En los últimos años, el avance de la tecnología ha supuesto un aumento del uso de Internet por parte tanto de personas como de empresas.

Esto ha permitido que muchos trámites se puedan realizar sin salir de casa. Las relaciones laborales también han experimentado las consecuencias de este avance, y hoy en día, empresarios y trabajadores se comunican cada vez más por medios telemáticos, reduciendo así a los métodos tradicionales.

La ley establece, regula y reconoce la legalidad de las firmas electrónicas en la Unión Europea es el Reglamento (UE) no 910/2014.

El *Servicio de Empleo Público Estatal* (SEPE) dispone de una página web donde se pueden descargar las plantillas de los diferentes modelos de contratación. Todos los detalles de cada uno de los contratos se explican con detalle en la guía oficial en PDF.

Se puede descargar la "Guía general de los Contratos de Trabajo" del SEPE.

La Guía de Contratos recoge toda la normativa vigente en materia de contratos de trabajo e incentivos a la contratación.

Orientada a satisfacer la demanda de información por parte de los usuarios y por los distintos agentes que operan en nuestro mercado de trabajo.

Se adapta a la reciente simplificación administrativa de modelos de contrato y se estructura de forma que resulte comprensible como manual de conocimiento de los cuatro modelos de contratos (indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y las cláusulas específicas que puedan presentar cada uno de ellos, en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

Contrat@ es un servicio web que permite a los empresarios comunicar el contenido de los contratos de trabajo de sus empleados a través de internet.

A través de Contrat@ se pueden comunicar los datos de Contratos, Copias Básicas, Prórrogas, Llamamientos de fijos discontinuos y Pactos de horas complementarias, y puede hacerse por una de las tres opciones disponibles: a través de la comunicación de datos, a través del envío de ficheros XML o a través de Servicios Web.



Esta aplicación permite a los empresarios que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional.

Un requisito es que la empresa o colegiado profesional que solicite autorización ha de estar correctamente identificada en el Servicio Público de Empleo mediante el código o número de identificación fiscal CIF/NIF/NIE, y en el caso de empresa disponer de una Cuenta de Cotización asignada en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez concedida la autorización, se le informa de ello a la dirección de correo electrónico indicado en la solicitud.

A partir de este momento el autorizado principal podrá realizar las comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo que suscriba y de las copias básicas de los mismos utilizando la clave de usuario (CIF/NIF/NIE de la empresa) y la clave personal que él mismo se asignó al realizar la solicitud, a través de DNIe o Certificado Digital.

Las comunicaciones de la contratación podrá efectuarlas de forma:

- ***Individualizada***

A través de la tarea de Comunicación de datos del contrato.

- ***Múltiple***

- A través de Ficheros en formato XML
- A través de Servicios Web
- El usuario principal podrá solicitar tantos usuarios asociados como considere necesarios.
- Si se tratase de colegiados profesionales o empresas que actúen en representación de terceros, deberán dar de alta a sus empresas clientes antes de empezar a comunicar los datos de los contratos de estas.

3. El Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo es un documento que permite asegurar que se cumplan los acuerdos y beneficios para las partes involucradas.

De lo contrario, existe el riesgo de que los acuerdos no se cumplan, lo que puede afectar a las dos partes tanto económicamente como productivamente.

3.1. Concepto y clases.

El contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada.

El contrato de trabajo tiene dos partes, que son el trabajador y el empresario.

Trabajador

Es la persona física que voluntariamente presta sus servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, percibiendo a cambio una retribución.

Además de la capacidad jurídica, que en nuestro derecho la tiene toda persona por el mero hecho de nacer y ello le hace ser titular de derechos y obligaciones, el trabajador debe tener capacidad de obrar, que es la aptitud para realizar actos con eficacia jurídica. Como regla general, la mayoría de edad determina la plena capacidad de obrar.

En el Derecho del Trabajo, **la capacidad de obrar** se rige por las siguientes pautas:

- Los mayores de 18 años pueden suscribir libremente contratos de trabajo, salvo que estén incapacitados por decisión judicial.
- Los menores de 18 y mayores de 16 años que vivan de forma independiente también pueden suscribir contratos de trabajo, pero para ello necesitan el consentimiento de sus padres o tutores, o en su caso, la autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Sin embargo, mientras no alcancen la mayoría de edad, no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos o en actividades o puestos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

- Excepcionalmente, la autoridad laboral puede autorizar la intervención de los menores de 16 años para determinados actos en espectáculos públicos, siempre que ello no suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.
- Los extranjeros pueden suscribir contratos de trabajo en España, conforme a lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.



El artículo 14.4 del CCGC prohíbe expresamente emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el contrato para la formación.

Empresario

Es la persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe, organiza y controla la prestación de servicios del trabajador, a cambio de una retribución. Pueden ser empresarios tanto las personas privadas como las públicas (Estado, Ayuntamientos, empresas públicas, etc.).

Al igual que sucede con el trabajador, el empresario ha de tener capacidad jurídica y de obrar para poder contratar válidamente.

En el caso de las personas jurídicas (sociedades, empresas) y comunidades de bienes, para determinar su capacidad habrá que acudir a las normas generales del Código Civil y en su caso, del Código de Comercio.

Cuando el empresario es una persona jurídica o comunidad de bienes, interviene en su representación una persona física (administrador, apoderado, comunero, etc.).

Las partes han de tener capacidad jurídica y capacidad de obrar para celebrar válidamente un contrato de trabajo.

En un contrato de trabajo tienen que darse unos *elementos*:

✓ ***Voluntariedad***

El objeto del contrato es la prestación libre y voluntaria de los servicios retribuidos.

✓ ***Carácter personal de la prestación***

La prestación de trabajo la tiene que realizar el trabajador personalmente, por lo que no existe la posibilidad de que el trabajador designe libremente un sustituto para realizar el trabajo.

Sin embargo, la jurisprudencia si acepta las sustituciones ocasionales y consentidas por el empresario en determinados supuestos.

✓ ***Dependencia***

El trabajo se realiza bajo la dirección del empresario. Los servicios, deben ser realizados dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que los retribuye, bastando con que el trabajador se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario del empresario.

✓ ***Ajenidad***

Se refiere a la retribución, el trabajador tiene derecho a percibir su salario solo por la puesta a disposición del empresario de su trabajo y ello con independencia de que tal trabajo le resulte útil o productivo a la empresa (art. 30 ET).

El contrato de trabajo pueden firmarlo los mayores de edad, los menores de edad emancipados legalmente, los mayores de 16 años y menores de 18 años si tuviesen autorización expresa de los padres o de quien los tenga a su cargo y los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Por medio del contrato de trabajo se asume una prestación personal que solo puede comprometer a quien la va a realizar, no a otra persona, por ello, en el caso de los menores es necesario una autorización.

La autorización la debe realizar el titular de la patria potestad, o en su defecto, la persona o institución que ostente la guardia y custodia del menor.

Si la patria potestad se ejerce conjuntamente por ambos padres, ambos habrán de conceder la autorización, o la podrá conceder uno sólo de ellos con el consentimiento expreso o tácito del otro (art. 156 CC).

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

La autorización se caracteriza por que el autorizante tiene plena libertad para concederla o no, sin posibilidad de oponerse a su negativa.

Una vez se realice el contrato con la pertinente autorización, el menor adquiere capacidad plena en cuanto al gobierno y administración de los efectos del contrato, pudiendo novarlo, o extinguirlo, siendo, por lo tanto, su consentimiento plenamente válido y productor de las pertinentes consecuencias jurídicas.

Aun así, los menores de edad tienen una protección especial en el ámbito laboral, teniendo prohibido realizar determinados trabajos (art. 6.2 ET).

Además, no podrán realizar trabajos nocturnos ni realizar horas extras

No pueden realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, tienen derecho a un descanso mínimo de 30 minutos en una jornada continuada superior a 4,5 horas y a un descanso semanal de al menos, 2 días ininterrumpidos (art. 37.1 ET)

Cuando un empresario contrata a un menor de edad deberá realizar una evaluación de riesgos del puesto de trabajo y además informar tanto al trabajador como a su representante o tutor, de los posibles riesgos y de las medidas adoptadas en materia de seguridad y salud laboral art. 27.1 LPRL).

Requisitos del contrato de trabajo

No hay contrato sino cuando concurren (art. 1261 CC) los requisitos siguientes:

- Consentimiento de los contratantes.
- Objeto cierto que sea materia del contrato.
- Causa de la obligación que se establezca.

Consentimiento

Es **nulo** el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo (art. 1265 CC).

El consentimiento se perfecciona por la simple concurrencia de voluntades, con independencia del consecuente inicio o no de la actividad laboral. En resumen, se perfecciona por el consentimiento y no por la efectiva prestación de servicios.

El consentimiento implica una manifestación de voluntad que puede ser una declaración expresa o una declaración tácita.

La firma del contrato presupone la válida emisión del consentimiento.

En cuanto a los vicios en el consentimiento:

Para que el consentimiento resulte plenamente válido y constituya elemento esencial del contrato, es necesario que sea obra de la voluntad libre y consciente de sus autores (art. 1265 CC).

Error en el consentimiento:

Puede darse un error en el consentimiento, que puede definirse como un vicio de la voluntad por virtud del cual éste se forma sobre la base de una creencia inexacta.

Se distingue entre error propio que existe cuando la voluntad se ha formado en base a un inexacto conocimiento de la realidad, y el error obstativo, que existe cuando lo que hay es una discordancia entre lo querido y lo declarado por equivocación no voluntaria. Sin embargo, los efectos del error son los mismos en un caso u otro.

Dolo:

Existe **dolo** cuando con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no lo hubiera hecho (art. 1269 CC).

Para que exista dolo:

- Tiene que existir un acto ilícito
- Tiene que existir causalidad entre el dolo y la formación de voluntad de quien lo sufre
- El dolo tiene que ser grave
- Tiene que ser empleado por una sola de las partes

Violencia e intimidación en el consentimiento:

Hay **violencia** cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible y hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes.

De esta forma se identifica la violencia como coacción física y a la intimidación como coacción moral o síquica.

Para apreciar la existencia de violencia o intimidación es necesaria la ponderación de todos y cada uno de los elementos que concurren en cada caso concreto para determinar su incidencia en el consentimiento.

Objeto del contrato de trabajo

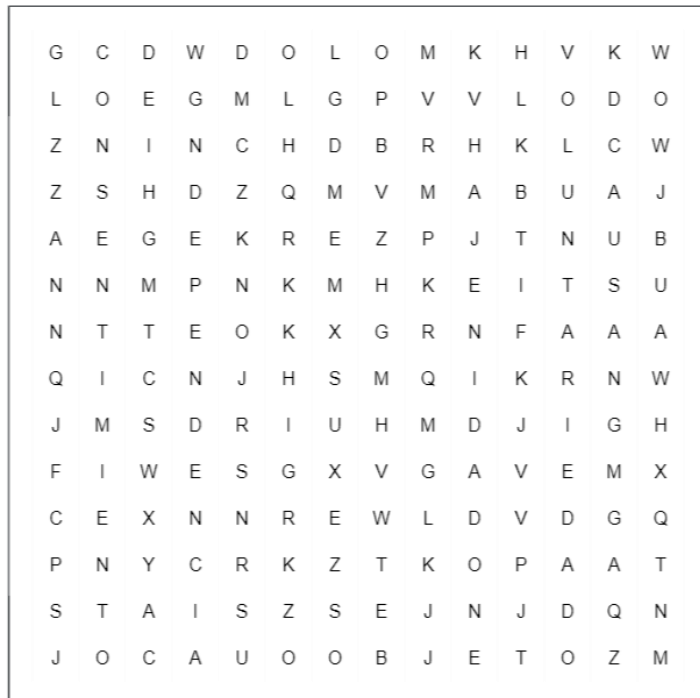
El objeto del contrato de trabajo ha de ser lícito, posible y determinado (arts. 1271 a 1273 CC).

Causa del contrato de trabajo

Se trata de la función económico social del contrato de trabajo (arts. 1274 a 1277 CC).

Contrato laboral

Elementos y Requisitos



Aplicación práctica

www.educima.com

Se pide:

Resolver la siguiente sopa de letras.

- ajenidad
- causa
- consentimiento
- dependencia
- dolo
- objeto
- voluntariedad

3.2. Modalidades de contratación laboral y requisitos.

El Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo establece cambios que afectan directamente a la contratación laboral.

El *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE) cuenta en su Guía de Contratos de Trabajo en la que se delimitan cuatro grandes tipos de contratos de trabajo, que son:

1. Contrato indefinido.
2. Contrato temporal.
3. Contrato para la formación y el aprendizaje.
4. Contrato en prácticas.

1. Modalidad de contrato indefinido

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

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

Tipos de contratos indefinidos



Contrato fijo discontinuo

El contrato fijo discontinuo se encuentra regulado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato fijo discontinuo es un tipo de contrato laboral indefinido, que tiene la particularidad de que el trabajo se desarrolla de forma intermitente en el tiempo.

Es decir, existe una discontinuidad en el ejercicio del trabajo. No se trabaja todo el año.

Este tipo de contrato se utiliza por empresas que no necesitan trabajadores permanentes para todo el año, aunque la necesidad de la empresa de tener trabajadores sí es permanente, pero solo para una temporada concreta.

Por ejemplo, el socorrista de una piscina puede tener un contrato fijo discontinuo. Desarrollará su trabajo solo durante la temporada en que la piscina esté abierta al público, pero su contrato es estable.

Otros ejemplos: los profesores de las estaciones de esquí, los trabajadores de recogida de cosechas, los monitores vacacionales...

Características del contrato fijo discontinuo

- Es un contrato indefinido, no un contrato temporal.
- Tiene fecha de inicio, pero no de finalización.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- El trabajador forma parte de la plantilla fija de la empresa.
- El trabajador desarrolla su actividad de forma discontinua.
- El trabajador fijo discontinuo no trabaja durante todo el año, aunque es fijo.
- La empresa está obligada a llamar al trabajador cuando se inicie su actividad.
- Se puede contratar a jornada completa o parcial.

Forma y contenido del contrato fijo discontinuo

El contrato fijo discontinuo deberá celebrarse por escrito en el modelo que se establezca.

En el contrato se deberá indicar:

La duración estimada de la actividad

La forma y orden de llamamiento que se establezca en el convenio colectivo aplicable.

El **llamamiento** es el procedimiento utilizado por el empresario para que el trabajador fijo-discontinuo se reincorpore a su puesto de trabajo cuando comienza su actividad.

La jornada laboral estimada y su distribución horaria, de forma orientativa.

Desde el momento de la celebración del contrato fijo discontinuo, el trabajador forma parte de la plantilla de la empresa.

En consecuencia, el trabajador fijo discontinuo forma parte de la empresa como cualquier otro trabajador, aunque desempeña su actividad laboral por temporadas.

El trabajador fijo discontinuo desarrolla su trabajo y cobra su salario durante el periodo de actividad para el que es contratado.

Se cotiza a la Seguridad Social como cualquier otro trabajador: contingencias comunes, profesionales, desempleo...

El trabajador no trabaja ni tampoco cobra sueldo de la empresa. El trabajador fijo discontinuo tiene derecho a la prestación por desempleo siempre que cumpla los requisitos necesarios. Durante la inactividad, no se cotiza a la Seguridad Social.

Al terminar cada periodo de actividad, el empleador entrega al trabajador fijo discontinuo un finiquito, es decir una liquidación de las deudas pendientes con el trabajador.

Este finiquito no implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato, el contrato permanece vigente. No se trata del finiquito propio de la extinción del contrato por despido o desistimiento del trabajador.

El empresario o empleador tiene la obligación de llamar al trabajador para la siguiente temporada o periodo de actividad.

Durante el periodo de inactividad el contrato queda también inactivo, hasta que se reactiva mediante el denominado **“llamamiento”**.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se establezca en los respectivos convenios colectivos.

Si el empresario no realiza el llamamiento al trabajador, se entenderá que éste está despedido.

En el supuesto de que el empresario, llegado el momento en que debas ingresar en tu actividad, no realice tu llamamiento podrás reclamar judicialmente.

Deberás presentar una papeleta de conciliación por despido improcedente ante el incumplimiento por parte de la empresa.

El plazo para presentar la papeleta de conciliación será de **20 días hábiles** a contar desde el día siguiente a aquel en que tengas conocimiento de la falta de llamamiento.

Se entiende que la voluntad del trabajador es dar por finalizada la relación laboral, cuando no responda al llamamiento sin causa que lo justifique.

Por el contrario, si acredita que existe una causa de fuerza mayor que le impide acudir al llamamiento o al puesto de trabajo el día requerido, no existe dimisión del trabajador.



Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

En este caso, el contrato está determinado para servicios o tareas cuya finalidad está vinculada a la construcción.

Aquí se especifica que al concluir la obra el empresario tendrá la obligación de realizar una propuesta a la persona trabajadora para su recolocación.

Dicha propuesta se debe realizar en un plazo de **5 días** y por **escrito**.

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

- Rechazo de recolocación por parte de la persona trabajadora.
- Falta de cualificación para obra en la provincia.
- Inexistencia de obras en la provincia.

2. Modalidad de contrato temporal

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

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

Tipos de contratos temporales



Contrato temporal por circunstancias de la producción

Para poder celebrar un contrato temporal de manera legítima se debe especificar la causa que habilita la celebración de ese contrato, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista.

Este contrato se puede celebrar si se dan alguna de las siguientes situaciones/causas:

1. Un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones de la demanda, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de este contrato es de 6 meses, ampliable a 12 (a través de negociación en convenio sectorial). Si el contrato se ha celebrado con una duración inferior a la máxima legalmente establecida se puede prorrogar mediante acuerdo expreso entre trabajador y empresa. Eso sí, la duración total del contrato temporal no puede exceder la duración máxima fijada tras la reforma laboral.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

2. Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Las empresas pueden usar este tipo de contratos un máximo de 90 días no continuados en el año natural.

Los contratos temporales inferiores a 30 días tienen una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este.

Es decir, se “*penaliza*” a la empresa si celebra contratos inferiores a 30 días.

Las empresas deben tener claro que la causa del contrato debe estar justificada de una manera real y específica. Si la causa no está justificada, el contrato temporal en cuestión es considerado en fraude de ley y se consideraría indefinido.



Contrato temporal por sustitución

Este es el segundo tipo de contrato laboral que se puede celebrar desde el 30 de marzo de 2022.

Al igual que el anterior contrato, para poder celebrar un contrato temporal por sustitución deben concurrir específicas. Este contrato se puede formalizar para:

1. Sustituir a un ***trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo*** (incapacidad, maternidades, paternidades, excedencias...), en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.

Es decir, se establece un plazo máximo de 15 días en que sustituto y sustituido pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato de sustitución en aras de garantizar el desempeño laboral.

2. ***Completar*** la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otro trabajador.
3. ***Cubrir temporalmente un puesto de trabajo*** durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3.Modalidad de contrato de formación en alternancia

El contrato de trabajo de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Está destinado a compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Existen unos requisitos para las personas que quieran optar a este tipo de contrato formativo.

El primero es que las personas que deseen realizar este tipo de contrato no deberán poseer una titulación relacionada con el puesto de trabajo, así como una experiencia laboral reconocida.

Se puede realizar este tipo de contratación con personas que estén cursando estudios universitarios o de formación profesional, relacionados con la oferta laboral de una empresa. Estas personas pueden estar en posesión de otros títulos académicos que no estén relacionados con la actividad profesional del contrato de formación en cuestión.

Por último, las personas que quieran optar a un contrato de formación en alternancia no podrán ser menores de ***16 años*** ni mayores de ***30 años***.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Aunque el límite de los 30 años puede quedar anulado en casos en los que las personas solicitantes posean estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.

En cuanto a la duración del contrato, la legislación estipula lo siguiente:

La **duración mínima** es de **3 meses**, con una prolongación máxima de hasta **2 años**.

El salario se fijará según el convenio colectivo, teniendo en cuenta que las personas que firmen un contrato de formación en alternancia no podrán cobrar menos del 60%, el primer año, ni menos del 75%, el segundo.

La cuantía de estos porcentajes será la estipulada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Además, la retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

4.Modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El **puesto de trabajo** deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Podrán celebrar este contrato las personas que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Existen unos requisitos para poder optar a este tipo de contrato.

Las personas que quieran optar a un contrato de práctica profesional deberán poseer una de las siguientes titulaciones:

- Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior.
- Título de especialista.
- Máster profesional.
- Certificado del sistema de formación profesional.
- Título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

Este tipo de contrato se debe firmar antes de los tres años posteriores a la obtención del título. Este tiempo se amplía a cinco años en el caso de personas con alguna discapacidad.

Para las personas que hayan realizado sus estudios en el extranjero, el tiempo máximo comenzará a partir de la fecha de homologación o reconocimiento del título en el estado español.

Este contrato queda exento para aquellas personas que ya hayan realizado una actividad laboral, superior a tres meses, en la empresa que ofrece el contrato de práctica profesional. En esta experiencia no computan otros tipos de contrato de prácticas o para la formación, que sean obligatorios para la adquisición del título formativo.

Pese a ello, las empresas sí que podrán contratar a una persona que ya haya realizado una actividad laboral, mediante un contrato de formación, pero que no haya superado el tiempo máximo, estipulado anteriormente. Dicha persona podrá firmar un contrato de práctica profesional por el período restante hasta el tiempo máximo recogido por la normativa legal.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Este tipo de contrato permite que el trabajador realice sus funciones a distancia. Si es el caso, debe quedar estipulado en el contrato, así como el tipo de jornada. Si no se especifica nada, el contrato, por norma, será de jornada completa.

Si es a jornada parcial, deben quedar reflejadas las horas, días, semanas, meses o años y su calendarización.

En referencia a la duración, la legislación indica que el contrato de práctica profesional deberá tener una duración mínima de seis meses y no podrá sobrepasar el año. Pese a estos límites, se deberán consultar los convenios correspondientes para acabar de fijar las fechas.

Si la empresa decide prorrogar el contrato tras haber transcurrido los primeros seis meses, esta prórroga deberá ser, como mínimo de seis meses más. Una prórroga de un contrato de práctica profesional nunca podrá ser inferior al tiempo mínimo fijado para este tipo de contrato.

En ningún caso, una persona con un contrato de práctica profesional no podrá realizar horas extras. Únicamente, se podrán realizar horas extraordinarias si se da algunos de los casos que apunta el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Existe la posibilidad de establecer un período de prueba para este tipo de contratos que no podrá superar un mes, a no ser que en el convenio colectivo se indique lo contrario.

En cuanto al salario, se sigue la normativa del contrato de formación en alternancia, el que el trabajador no podrá cobrar menos del 60% en el primer año y del 75% en el segundo. La diferencia está en que, en el contrato de práctica profesional, no se podrá cobrar menos de las cuantías estipuladas por una empresa para el contrato de formación en alternancia.

Estos porcentajes hacen referencia al salario base de los empleados que realicen el mismo trabajo, pero no tienen un contrato de formación.

Además, la empresa podrá aumentar estos porcentajes, pero nunca reducirlos y, tal y como ocurre con el contrato de formación en alternancia, con este tipo de contrato no se puede percibir una cantidad inferior al SMI.



Aplicación práctica

Se pide:

Relacionar las características con el tipo de contrato.

1. Tiene fecha de inicio, pero no de finalización.
2. Para poder celebrar este contrato de manera legítima se debe especificar la causa que habilita la celebración de ese contrato, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista.
3. Este es el segundo tipo de contrato laboral que se puede celebrar desde el 30 de marzo de 2022.
4. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
5. El contrato está determinado para servicios o tareas cuya finalidad está vinculada a la construcción.
 - a) Contrato temporal por circunstancias de la producción.
 - b) Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra.
 - c) Modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
 - d) Contrato fijo discontinuo.
 - e) Contrato temporal por sustitución.

3.3. Subvenciones, exenciones y/o reducciones en la contratación laboral.

Las subvenciones para la contratación se conocen más comúnmente como las *ayudas a la contratación*.

Esta serie de ayudas y subvenciones para las empresas, autónomos y pymes contribuyen a la creación de puestos de empleo contratando a personas de colectivos sociales desfavorecidos.

Las deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, las empresas que se encuentran al corriente en el pago (Certificado de estar al corriente en las obligaciones de Seguridad Social) de las mismas en la fecha de su concesión.

Conversiones de contratos en indefinido

- ***Conversiones de contrato de formación*** (en alternancia) a indefinido

Las empresas que transformen los contratos de formación en indefinidos podrán aplicar una bonificación de 1.500 € en los seguros sociales (1.800 euros, si es trabajadora) durante 3 años.

El requisito es transformar el contrato de formación en alternancia cuando finaliza el contrato inicial o alguna de sus prórrogas.

- ***Conversiones de contratos de prácticas en indefinido.***

Aunque se derogaron las bonificaciones para los contratos iniciales de prácticas, sí siguen vigentes las bonificaciones para empresas con menos de 50 trabajadores que transformen un contrato de prácticas en indefinido.

Tendrán una bonificación anual en las cuotas a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año) durante 3 años. En el caso de las mujeres, estas bonificaciones serán de 58,33 €/mes (700 €/año).

- ***Conversiones de contratos de relevo y sustitución por jubilación en indefinido.***

Lo mismo sucede si se transforman en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante 3 años.

En el caso de las mujeres, esta cuota será de 58,33 €/mes (700 €/año).

- ***Contrato de duración determinada.***

El contrato de duración determinada regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores mantendrá la aplicación de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social establecidos para los contratos de trabajo temporales o de duración determinada para determinados colectivos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Bonificaciones para personas con discapacidad

Existen numerosas bonificaciones para contratar a personas con discapacidad, en función de su perfil y tipo de contrato (Ley 43/2006):

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

- Contrato indefinido o transformación en indefinido para menores de 45 años: 4.500 € (5.350 € si es mujer). En caso de discapacidad severa, se aplicarían 5.100 € (5.950 € si es mujer).
- Contrato indefinido o transformación en indefinido para mayores de 45 años: 5.700 € ó 6.300 € (si tiene una discapacidad severa) durante toda la vigencia.
- Contrato temporal para menores de 45 años: 3.500 € (4.100 € si es mujer), 4.100 € si es una discapacidad severa (4.700 € para mujeres).
- Contrato temporal para mayores de 45 años: 4.100 € (4.700 € si es mujer), 4.700 € si es una discapacidad severa (5.300 € si es mujer).
- También existen bonificaciones del 100% de la cuota empresarial por la contratación indefinida o temporal o conversión en indefinido de contratos temporales por un Centro especial de empleo, y para contratos de interinidad, durante toda la vigencia del contrato (Ley 43/2006 y Ley 45/2002).



Bonificación para la contratación indefinida de parados de larga duración

El Real Decreto Ley 8/2019 introdujo una bonificación en la cuota empresarial de 108,33 €/mes (125 €/mes si es mujer) para aquellas empresas que contraten de forma indefinida a parados de larga duración.

La persona contratada deberá haber estado inscrita como demandante de empleo al menos 12 meses, de los 18 anteriores al alta.

Las empresas que contraten de forma indefinida a parados de larga duración podrán aplicar una bonificación de 1.300 € en los seguros sociales en las cuotas anuales a la Seguridad Social (1.500 €, si es mujer).

Esta bonificación podrá aplicarse durante 3 años, siempre que se mantenga el nivel de empleo total alcanzado con esa contratación y se mantenga contratado al trabajador como mínimo 2 años. En caso de incumplimiento, la empresa debería devolver los beneficios aplicados.

Bonificaciones para colectivos en riesgo de exclusión

Se mantienen las bonificaciones para colectivos en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, etc:

- *Víctimas de violencia de género, trata de seres humanos y víctimas de terrorismo: bonificación de 1.500 € si el contrato es indefinido, 600 € si es temporal, durante la vigencia del contrato, 4 años si es indefinido.*
- *Trabajadores en riesgo de exclusión social: bonificación de 600 € si es contrato indefinido, 500 € para contratos temporales y 650 € para conversiones en indefinido, durante 4 años si es indefinido o durante toda la vigencia, si es contrato temporal.*

Además de este tipo de bonificaciones existen otras, destinadas a colectivos muy específicos por el perfil del trabajador, o la actividad, que aparecen publicadas en la sección de bonificaciones del SEPE.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Bonificaciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Existen bonificaciones para los **contratos de interinidad** que se aplican para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por el cuidado de familiares.

- Si se contrata a una persona beneficiaria de prestaciones por desempleo para sustituir al trabajador, mientras dure la excedencia, se podrá aplicar una reducción del 95% en la cuota por contingencias comunes durante el primer año.
- Para el segundo y tercer año, se aplicaría una reducción del 60% y 50% en las contingencias comunes respectivamente.

También continúan vigentes las bonificaciones para los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia.

En estos casos, se aplicará una bonificación del 100% de la cuota empresarial y recaudación conjunta, tanto del trabajador sustituido, como del interino contratado. La bonificación podrá aplicarse mientras se extienda el periodo de sustitución.

Contrato de formación en alternancia

Las empresas, por su parte, podrán aprovecharse de los **siguientes beneficios**:

- La reducción de las cuotas empresariales al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para aquellas que tengan más de 250 empleados.
- Financiación de la formación con los siguientes porcentajes: 35% el primer año y 15% el segundo.
- Una bonificación adicional para la financiación de los costes de tutorización. Esto implica que las empresas que realicen tutorías con los trabajadores que tengan un contrato de formación en alternancia, recibirán 1,5 euros, como máximo, por trabajador y hora.
- Si la empresa tiene menos de cinco trabajadores, esta bonificación puede llegar hasta los 2 euros por trabajador y hora. Ambos casos se aplican con un máximo de 40 horas mensuales de tutorización por trabajador.
- Si el contrato de formación en alternancia pasa a ser un contrato indefinido durante tres años, las empresas recibirán un incentivo de 1.500 euros o 1.800 euros si se trata de una mujer.
- En el caso de que el trabajador esté inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, el incentivo anterior, pasaría a ser una bonificación.

Contrato de práctica profesional

Las empresas reciben estos **beneficios**:

- Si se contrata a una persona con discapacidad con la modalidad del contrato de práctica profesional, las empresas podrán reducir el 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social, durante la duración del contrato, indiferentemente de si se trata de jornada completa o parcial.
- Si el contrato de práctica profesional se convierte en un contrato indefinido, las empresas recibirán una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, estipuladas en 500 euros por año, con un máximo de 3 años.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Si esta modificación de contrato se realiza con una mujer, la cifra de la bonificación será de 700 euros, con las mismas condiciones.

Esta bonificación solo está disponible para las empresas con menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.

4. Obligaciones con la Seguridad Social, derivadas del contrato de trabajo.

La obligación de cotizar nace con el comienzo de la actividad, se mantiene por todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad y sólo se extingue cuando se dejen de prestar los servicios siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria.

Esta obligación se extiende también a diversas situaciones laborales en las que el contrato de trabajo queda suspenso y mientras no se extinga la relación laboral, como, por ejemplo: La incapacidad laboral temporal (I.T), las situaciones de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencia, vacaciones anuales no disfrutadas y abonadas al extinguirse el contrato de trabajo, etc.

Del mismo modo, extinguida la relación laboral y mientras sean beneficiarios de las prestaciones por desempleo, subsistirá la obligación de cotizar (El Servicio Público de Empleo Estatal asumirá la aportación empresarial).

4.1. Sujetos obligados.

Tienen la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores, que, debido a su actividad, se encuentren comprendidos en su campo de aplicación, mediante el abono de la cuota obrera, y los empresarios (cuota patronal) por cuya cuenta trabajen aquéllos.

Será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota o parte de cuota a cargo del otro.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones (si no las efectúa en tal momento ya no puede realizarlo con posterioridad), la aportación que corresponda a cada uno de ellos (cuota obrera), quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas (cuota obrera y cuota patronal) a su exclusivo cargo.

Es decir, el sujeto responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar es el empresario, que deberá ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como la de sus trabajadores.

El empresario que, habiendo descontado a sus trabajadores las cuotas que les corresponden, no las ingrese dentro de plazo, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante las Entidades Gestoras afectadas, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

4.2. Afiliaciones, altas, bajas y variaciones de los trabajadores.

Al incorporar nuevos trabajadores a la empresa se debe saber si están o no afiliados a la Seguridad Social.

A efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, están incluidos dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, y cualquiera que sea su sexo, estado civil o profesión, todos los españoles que residan en España, y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional, y que estén incluidos en alguno de los siguientes apartados:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- Estudiantes.
- Funcionarios públicos, civiles o militares.

4.3. Tramitación, documentación y plazos.



La **afiliación**, si ésta no existiese con anterioridad, es un acto administrativo, que tiene que realizar obligatoriamente como empresario, previo al alta, mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluir, en el Sistema de Seguridad Social, a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión y le asignan un Número de Seguridad Social.

Los trabajadores por cuenta ajena cuyo empresario no cumpla con esta obligación, podrán solicitar su afiliación.

La solicitud de afiliación, en el modelo TA.1, se dirigirá a la **Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social** o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado, o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.

La solicitud de Número de Seguridad Social, al igual que la afiliación se formula en el modelo **TA.1** "Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social".

Solicitud de afiliación a la seguridad social, asignación de número de seguridad social y variación de datos.

Según el **art. 16**, TRLGSS la afiliación se podrá practicar:

- **A petición del empresario** (sujeto obligado respecto de los trabajadores no afiliados que ingresen en su servicio),
- **A petición del trabajador** (cuando el empresario incumpla su obligación)
- **De oficio por la TGSS** a consecuencia de una actuación de la Inspección de Trabajo.

Todo ello sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades, como el pago de las prestaciones o la imposición de las sanciones procedentes.

La solicitud de afiliación se tramitará en la Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración competente de la misma provincia en que esté domiciliada la

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

empresa, o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo o, en su defecto, en el domicilio de éste.

También se puede presentar a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Las solicitudes de afiliación deben formularse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia, sin que en ningún caso pueda serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para la iniciación de esta.

La **solicitud de afiliación** se tramitará o entregando el impreso de solicitud oficial (TA.1), o por cualquier otro sistema establecido (esto es, procedimiento electrónico, informático o telemático).

En casos excepcionales en que no hubiera podido preverse el inicio de la prestación de servicios por el trabajador, si el día o días anteriores a la misma fueran inhábiles, o si la prestación de servicios se iniciara en horas inhábiles, deberán remitirse, con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, por telegrama, fax o por cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los documentos correspondientes.

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.1

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE: AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS

1. DATOS DEL SOLICITANTE

1.1 PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	1.2 SEXO
1.3 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Nótese que una "X")		1.4 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	1.5 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
<input type="checkbox"/> D.N.I.	<input type="checkbox"/> TARJETA DE EXTRANJERO	<input type="checkbox"/> PASAPORTE	
FECHA DE NACIMIENTO		NOMBRE DEL PADRE	
LUGAR O MUNICIPIO DE NACIMIENTO		PAÍS DE NACIMIENTO	
1.8 GRADO DE DISCAPACIDAD		1.7 APELLIDO DE SOLTERA (sólo nacional(es) Unión Europea excepto España)	
1.9 DOMICILIO		1.6 APELLIDO DE SOLTERA (sólo nacional(es) Unión Europea excepto España)	
TIPO DE VÍA		NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA	
MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INTERIOR AL MUNICIPIO		PROVINCIA	

1.0 TIPO DE VÍA: BLOQUE, NÚM. BIS, ESCAL., PISO, PUERTA, C. POSTAL

1.1 DOMICILIO: MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INTERIOR AL MUNICIPIO, PROVINCIA

impreso redactado en lengua vascueta

Si ello no fuera posible por no disponer de los modelos reglamentarios, habrán de remitirse, asimismo con carácter previo y por dicho medio o por cualquier medio informático, electrónico o telemático, los siguientes datos:

- **Relativos al trabajador:** Nombre y apellidos, número de DNI o, en caso de ser extranjero, el documento identificativo del mismo y fecha y hora de la iniciación de la prestación de servicios.
- **Relativos al empresario:** Nombre y apellidos o razón social, domicilio y Código de cuenta de cotización y Régimen de Seguridad Social correspondiente a la misma.

El trabajador si es **autónomo, empleado de hogar a tiempo parcial, o representantes de comercio**, también debe solicitar su propia afiliación en el plazo de **30 días naturales** siguientes al nacimiento de la obligación, siempre que ésta sea la primera actividad que desarrolla en su vida laboral.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Si dispone de certificado digital o DNI electrónico, el trabajador puede solicitar su Número de la Seguridad Social, directamente, mediante el acceso al servicio Asignación de número de la Seguridad Social, en la Sede Electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Se podrán tramitar presentando el modelo oficial o bien a través de medios telemáticos en los términos reglamentariamente establecidos.

Las solicitudes deben dirigirse al órgano territorial competente de la Tesorería General de la Seguridad Social según el domicilio de la empresa o del centro de trabajo del trabajador autónomo, pero pueden presentarse en los mismos lugares indicados para la afiliación.

Cuando se trate de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, las solicitudes se dirigirán a la Dirección Provincial o Local del Instituto Social de la Marina que corresponda.

Las altas deberán tramitarse por los sujetos obligados con antelación al inicio de la actividad.

Por el contrario, las solicitudes de baja y las variaciones deberán presentarse en el plazo de los seis días naturales siguientes.

Esto es válido para el Régimen General. En el caso de los Regímenes Especiales, existen plazos diferentes a los indicados.



Aplicación práctica

La empresa *Mecanizados Ortiz, S.L* contrata a un trabajador con categoría de peón el 13 de octubre de 2022, no efectuando formalización de su alta en la Tesorería de la Seguridad Social hasta el 12 de noviembre de 2022 por considerar que el período comprendido entre ambas fechas, el trabajador se hallaba en período de prueba y por tanto, no procedía darle de alta.

Se pide:

Responder a las siguientes preguntas.

1. ¿Es correcta la actuación de la empresa? ¿Existen plazos para formalizar las altas de los trabajadores?

5. Resumen.

Los organismos laborales son aquellos que regulan y aportan justicia a las personas en distintos campos, como pueden ser: regulación de seguridad e higiene, ámbitos económicos y sociales, protección al trabajador, justicia, entre otros.

El contrato de trabajo es un documento que permite asegurar que se cumplan los acuerdos y beneficios para las partes involucradas.

Contrat@ es un servicio web que permite a los empresarios comunicar el contenido de los contratos de trabajo de sus empleados a través de internet.

A través de Contrat@ se pueden comunicar los datos de Contratos, Copias Básicas, Prórrogas, Llamamientos de fijos discontinuos y Pactos de horas complementarias, y puede hacerse por una de las tres opciones disponibles: a través de la comunicación de datos, a través del envío de ficheros XML o a través de Servicios Web.

Las subvenciones para la contratación se conocen más comúnmente como las ayudas a la contratación.

Las deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

La obligación de cotizar nace con el comienzo de la actividad, se mantiene por todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad y sólo se extingue cuando se dejen de prestar los servicios siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

6. Autoevaluación.

1. Los contratos de trabajo deben ser comunicados por la empresa a los Servicios Públicos de Empleo tengan éstos, o no, el deber de formalizarse por escrito, mediante la presentación de dicho contrato y su copia básica.

- Verdadero
- Falso

2. Las mutuas de trabajo son asociaciones públicas de empresarios (debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración) que colaboran en la gestión de las prestaciones derivadas de los riesgos profesionales de los trabajadores.

- Verdadero
- Falso

3. El Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) dispone de una página web donde se pueden descargar las plantillas de los diferentes modelos de contratación. Todos los detalles de cada uno de los contratos se explican con detalle en la guía oficial en PDF.

- Verdadero
- Falso

4. El contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada.

- Verdadero
- Falso

5. En la modalidad de contrato fijo-discontinuo el empresario o empleador tiene la obligación de llamar al trabajador para la siguiente temporada o periodo de actividad.

- Verdadero
- Falso

6. El llamamiento es el procedimiento utilizado por el empresario para que el trabajador fijo-discontinuo se reincorpore a su puesto de trabajo cuando comienza su actividad.

- Verdadero
- Falso

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

7. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional se debe firmar antes de los tres años posteriores a la obtención del título. Este tiempo se amplía a cinco años en el caso de personas con alguna discapacidad.

- Verdadero
- Falso

8. Las deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

- Verdadero
- Falso

9. Las solicitudes de afiliación deben formularse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia, sin que en ningún caso pueda serlo antes de los 30 días naturales anteriores al previsto para la iniciación de esta.

- Verdadero
- Falso

10. Será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota o parte de cuota a cargo del otro.

- Verdadero
- Falso