



Guía número 2

El contrato de trabajo



Actividad subvencionada con cargo a la
asignación tributaria del 0,7%
del Impuesto sobre la
Renta de las Personas Físicas

Adaptación: Paula Martín Olvera

Dinamización: Francisco Javier Márquez Jiménez

Validación Cognitiva:

M^a del Carmen Aguilar González

Mónica Macías Martínez

Almudena Prados Puente

Imágenes: Freepik

Maquetación: Servicio Aprosmo Adapta

Edición: APROSMO y Plena inclusión Andalucía

Fecha de elaboración: diciembre de 2024

Lectura Fácil

Esta publicación está redactada y publicada

siguiendo la Norma UNE 153101:2018 EX sobre Lectura Fácil.

El contenido ha sido validado por personas con discapacidad intelectual o del desarrollo formadas en para hacerlo.

© European Easy to-Read Logo: Inclusion Europe.

Más información en <https://www.inclusion europe.eu/easy-to-read/>



Difusión

Se permite la difusión y reproducción de esta obra siempre que sea sin fines comerciales y mencionando a los autores y al editor.



Financiación

Este documento está subvencionado por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.



Actividad subvencionada con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Índice

Instrucciones para leer esta guía	4
¿Qué son estos documentos?	5
Palabras que debes conocer.	6
1. ¿Qué es un contrato de trabajo?	9
2. Tipos de contrato	10
2.1. Contrato indefinido	11
2.2. Contrato temporal	12
2.3. Contrato de formación en alternancia	13
2.4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.	14
3. ¿Qué debe tener un contrato de trabajo?.....	15
4. Modificaciones del contrato de trabajo.....	20
5. Suspensión del contrato	22
6. Finalización del contrato	23

Instrucciones para leer esta guía

A lo largo de esta guía encontrarás algunas palabras en **negrita** porque pueden ser palabras difíciles de entender.

Las palabras que están en **negrita** tienen la letra más gruesa y un color negro más intenso.

Ejemplo:

Esto es una **glosa**.

Al lado de estas palabras que están en **negrita**, encontrarás recuadros para explicar su significado

Glosa

Explicación de una palabra importante o difícil de entender.

¿Qué son estos documentos?

Te presentamos unos documentos elaborados por Plena Inclusión Andalucía y el **sindicato UGT** de Andalucía.

Estos documentos están adaptados a Lectura Fácil. La lectura fácil ayuda a las personas con dificultades para leer a entender la información de manera sencilla.

Tener un trabajo es muy importante. Un trabajo te permite tener un contrato y tener dinero.

Un trabajo te permite tener una vida independiente y te hace sentir bien.

Con estos documentos queremos ayudarte a conocer cosas importantes sobre el trabajo.

En estos documentos te enseñamos:

- los derechos y obligaciones que tienen las personas trabajadoras.
- Información sobre el trabajo que debes conocer. Por ejemplo, qué son los contratos o las nóminas.

Sindicato

Asociación de trabajadores que defiende sus derechos y sus intereses frente a los empresarios.

UGT

Estas siglas son de un sindicato. Significa Unión General de Trabajadores.



Palabras que debes de conocer

Antigüedad en la empresa.

Es el tiempo que lleva la persona trabajadora en una empresa.

La antigüedad está relacionada con algunos derechos de las personas trabajadoras.

Por ejemplo, pedir un tiempo sin salario ni empleo para poder estudiar.

Centro de trabajo

Es el lugar donde trabaja una persona.

Comité de empresa

Es el grupo que representa a las personas trabajadoras en empresas de más de 50 personas.

Convenio colectivo

Es un documento que recoge los acuerdos entre las empresas y las personas trabajadoras de un determinado sector.

Entre otros, puede recoger acuerdos sobre:

- La organización del trabajo.
- Los salarios.
- Los horarios.

Empresario o empresaria

Es la persona que tiene un negocio y contrata personas trabajadoras.

Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores es la norma que organiza las relaciones entre las personas trabajadoras y los empresarios o empresarias.

Indemnización

Es el dinero que alguien paga a otra persona por una pérdida o un daño.

Por ejemplo, es el dinero que un empresario paga a una persona trabajadora cuando la despide.

Mutua laboral

Asociación que colabora con la Seguridad Social en la atención a las personas trabajadoras.

Ayuda a gestionar asuntos como las bajas laborales o las incapacidades temporales.

Salario

Es el pago que recibe una persona trabajadora por su trabajo. El pago es, sobre todo, en dinero.

Salario mínimo interprofesional

Es el dinero mínimo que puede recibir una persona trabajadora por cualquier tipo de trabajo a jornada completa.

Seguridad Social

La Seguridad Social pertenece al estado.

Es un sistema de seguro de salud que garantiza la asistencia sanitaria a las personas de un país.

Sindicato

Asociación que defienden los derechos de las personas trabajadoras.

Trabajador

Es la persona que hace unas actividades y recibe un salario.

1. ¿Qué es un contrato de trabajo?

Una persona que trabaja para una empresa debe tener un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre una persona trabajadora y una empresa.

La persona trabajadora realizará unas tareas para la empresa.

A cambio, la persona trabajadora recibe un salario.

El contrato debe estar por escrito y firmado por la empresa y la persona trabajadora.

La empresa debe entregar una copia del contrato en la oficina de empleo.

No puede tardar más de 10 días desde que la persona trabajadora comienza a trabajar.

La empresa entregará una copia del contrato al **representante de los trabajadores** de la empresa.

Representante de los trabajadores
Persona que defiende los derechos de los trabajadores en una empresa. Los trabajadores de la empresa le eligen por votación.



2. Tipos de contrato de trabajo

En España hay diferentes tipos de contrato.

Los tipos de contrato los puedes consultar

en la página web del SEPE:

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

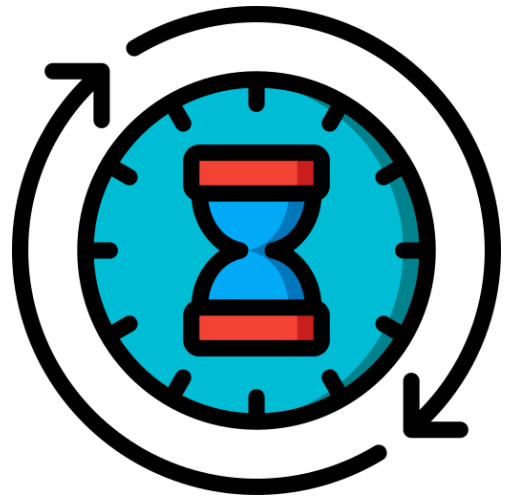
SEPE son las siglas

de Servicio Público de Empleo Estatal.

Hay 4 tipos básicos de contrato:

- Contrato indefinido.
- Contrato temporal.
- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato formativo
para la obtención de la práctica profesional.

A continuación, vamos a explicar un poco
cada uno de ellos.



2.1. Contrato indefinido

La duración del contrato indefinido no tiene límite de tiempo.

El contrato indefinido:

- Podrá hacerse de forma verbal o escrita.
- La persona trabajadora puede:
 - Trabajar la **jornada laboral** completa.
Esto se llama trabajar a jornada completa.
 - Trabajar una parte de la jornada laboral.
Esto se llama trabajar a jornada parcial.
 - Trabajar todos los años en la empresa solo durante un mismo periodo de tiempo.
Por ejemplo, trabajar sólo los meses de verano.
Esto se llama prestar servicios fijos discontinuos.

Jornada laboral

La jornada laboral consiste en trabajar 8 horas diarias o 40 horas a la semana.

En ocasiones las empresas pueden recibir **incentivos** por hacer contratos indefinidos a personas trabajadoras.

Incentivo

Ayudas económicas o de otro tipo que recibe alguien.

2.2. Contrato temporal.

La duración del contrato

es para un tiempo determinado.

Por ejemplo, la empresa puede contratar

a la persona trabajadora por 3 meses.

El contrato temporal:

- Puede ser a jornada completa o parcial.
- La empresa puede hacer un contrato temporal cuando:

- Tiene que aumentar su producción durante un tiempo.
- La empresa tiene que sustituir a una persona trabajadora.

Por ejemplo, cuando alguien tiene una baja temporal.

- Hay que hacerlo por escrito.

Puede ser verbal cuando dure menos de 4 semanas y sea a jornada completa.

2.3. Contrato de formación en alternancia.

Este contrato es para personas que estudian y trabajan a la vez.



El contrato de formación en alternancia:

- Es para personas de entre 16 y 30 años.
No hay límite de edad para personas con discapacidad.
- Hay que hacerlo por escrito entre la empresa y el centro de formación.
- Es para personas sin formación o estudios.
- Puede durar entre 3 meses y 2 años.
Puede durar 3 años para personas con discapacidad.
- Se considera como un contrato a jornada completa.
- La persona puede recibir sus clases en un centro de formación o en la empresa.
- El trabajo en la empresa debe estar relacionado con los estudios que hace la persona.
- La persona tendrá un **tutor** en la empresa y en el centro de formación.
- La persona recibe un certificado o título de su profesión al final del contrato.

Tutor

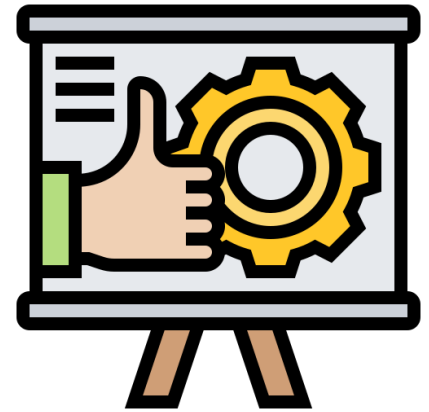
Persona que se ocupa de aconsejar y ayudar en sus problemas a otras personas.

2.4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Este contrato permite a la persona hacer en una empresa el trabajo relacionado con sus estudios.

Este tipo de contrato:

- Hay que hacerlo por escrito entre la empresa y el centro de formación.
- Es para personas que no han trabajado de lo que han estudiado.
- Se puede hacer hasta 3 años después de haber terminado los estudios.
Para personas con discapacidad será hasta 5 años.
- El trabajo en la empresa debe estar relacionado con los estudios que tiene la persona.
- Puede durar entre 6 meses y 1 año.



3. ¿Qué debe tener un contrato de trabajo?

El SEPE establece los modelos de contrato que una empresa puede utilizar.

En un contrato aparece la siguiente información:



Co-financiado por la Unión Europea



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL




Fondos Europeos

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
PAÍS	MUNICIPIO
C. POSTAL	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN	CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	--------------------------	---------------------

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAÍS	MUNICIPIO
------	-----------

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA.	NIF/NIE	FECHA NACIMIENTO	Nº AFILIACIÓN SEGURIDAD SOCIAL
NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD		
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAÍS DOMICILIO		

con la identidad legal, en su caso, de D./Dña.
con NIF/NIE 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: esta trabajadora presta 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)

☐ Trabajo a distancia (5)

SEGUNDA: el contrato se celebra para realizar trabajos fijos-discontinuos de acuerdo con el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (6), dentro de la actividad o las actividades de (7)
La duración estimada de la actividad será de (8)
La jornada estimada dentro del período de actividad será de horas (9)
y la distribución horaria estimada será
Los/as trabajador/as serán remunerados en el orden y forma que se determina en el Convenio Colectivo de o acuerdo de empresa.

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

MDO 0160 06/11/2014

(1) Director/a, Gerente, etc.
(2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(3) Indicar la profesión, oficio o puesto de trabajo o desempeño.
(4) Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

1

Datos de la empresa

Lugar donde trabajas

Datos de la persona trabajadora

Puesto de trabajo

Datos contrato fijo discontinuo



Coherencia por la Unión Europea



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

TERCERA: la jornada de trabajo será:

☐ A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prevaleciendo de a con las 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, siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a 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 se afirma si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13): ☐ SÍ ☐ NO

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

QUINTA: esta trabajadora percibirá una retribución total de euros brutos (15) que se distribuirán en las siguientes categorías 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 resulta de aplicación y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo de

OCTAVA: el presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: ☐ SÍ ☐ NO

EMPLEADORA:

☐ Que está en desempleo e inscrita 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

EMPLEADO REPRESENTANTE DE LA EMPRESA:

Que esta trabajadora de la empresa, D/Dña., nacido el, que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad), incluido en el grupo profesional de 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 por el artículo 216 del Real Decreto Legislativo 822/15, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 con fecha

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

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

UNDÉCIMA: PROTECCIÓN DE DATOS. - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección definida 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.

(9) El trabajo a distancia se regula por lo dispuesto en la Ley 13/2011, de 9 de julio y registra la firma del correspondiente acuerdo.

(10) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijo discontinuo. Indicar la actividad profesional a desarrollar por esta trabajadora.

(11) Indicar la actividad fijo discontinuo o de temporada de la empresa y su duración.

(12) Clarificar, semanalmente, mensualmente o anualmente. Detallar Dominio.

(13) Indicar el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o la del trabajador a tiempo completo.

(14) Indicar la jornada del trabajador.

(15) 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 convertirá la jornada a tiempo completo prorrateada en el convenio colectivo de aplicación, o, en su defecto, la jornada máxima legal.

(16) Indicar la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.

(17) Señalar la que proceda y en caso alternativo señalar el mismo si hay horas complementarias.

(18) Responder a lo establecido en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(19) Clarificar, semanalmente, mensualmente o anualmente.

(20) Salario base, complementos salariales, plusas.

(21) Mínimo: 30 días naturales.

(22) Un mínimo del 36 % y un máximo del 78 %.



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

2

Jornada de trabajo

Duración y periodo de prueba

Salario a recibir

Vacaciones

Contribución por
la Unión Europea

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO
PÚBLICO
EMPLEO

Fondos Europeos

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

☐ INDEFINIDO ORDINARIO	pág. 4
☐ PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	pág. 6
☐ PARA PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE	pág. 6
☐ PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	pág. 7
☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS READMITIDAS TRAS HABER CESADO EN LA EMPRESA POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA	pág. 8
☐ PARA PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN	pág. 9
☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	pág. 10
☐ PARA MUJERES TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, VÍCTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUALES, VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS, TANTO CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL COMO LABORAL Y MUJERES EN CONTEXTO DE PROSTITUCIÓN, O PERSONAS VÍCTIMAS DE TERRORISMO	pág. 11
☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN	pág. 12
☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS JÓVENES CON BAJA CUALIFICACIÓN BENEFICIARIAS DEL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL	pág. 13
☐ PARA PERSONAS QUE REALIZAN FORMACIÓN PRÁCTICA EN EMPRESAS	pág. 14
☐ PARA PERSONAS PROCEDENTES DE UN CONTRATO FORMATIVO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	pág. 15
☐ PARA PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	pág. 16
☐ CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN INDEFINIDO	pág. 17
☐ OTRAS SITUACIONES	pág. 18

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora.

MODULO 02511304

FSE+ Fondo Social Europeo Plus

3

**Características
de la persona
trabajadora**

Guía 2:

El contrato de trabajo



☐ CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO COMPLETO 1 2 3

☐ TIEMPO PARCIAL 2 3 4

☐ FLUJO-CONTINUO 3 3 4

Que el/la trabajador/a, es persona con discapacidad (1) y que tiene reconocida la condición de tal como se acredita mediante certificación expedida por (2):

En el caso de contratos celebrados a tiempo completo, la empresa podrá tener derecho a las subvenciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, en los términos que determine el servicio público de empleo competente y a las siguientes bonificaciones, de acuerdo con la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato:

TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD SIN ESPECIALES DIFICULTADES PARA SU INSERCIÓN LABORAL (3)

	HOMBRES	MUJERES
MEJORES DE 45 AÑOS	37% euros/año	44% euros/año
MEJORES DE 45 AÑOS	47% euros/año	47% euros/año

TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD CON ESPECIALES DIFICULTADES PARA SU INSERCIÓN LABORAL (3)

	HOMBRES	MUJERES
MEJORES DE 45 AÑOS	42% euros/año	49% euros/año
MEJORES DE 45 AÑOS	52% euros/año	52% euros/año

En el caso de contratos celebrados a tiempo parcial, la empresa podrá tener derecho a las subvenciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, en los términos que determine el servicio público de empleo competente y las bonificaciones que resulten de aplicar en proporción a la jornada establecida en el contrato. (Artículo 10.3 del Real Decreto-ley 1/2023, de 18 enero).

Si el/la trabajador/a proviene de un Centro Especial de Empleo o un sector laboral no se requerirá la inscripción como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo o efectos de la aplicación de las bonificaciones y podrá tener derecho a las subvenciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, en los términos que determine el servicio público de empleo competente.

☐ Este trabajador/a proviene de un Centro Especial de Empleo.

☐ Este trabajador/a proviene de un sector laboral.

(1) De acuerdo con la legislación en el artículo 3.3.5, de la Ley 43/2006, de 28 de diciembre.
(2) Indicar el Organismo Oficial que ha expedido la certificación.
(3) Personas con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. Artículo 2.2.5, de la Ley 43/2006, de 28 de diciembre.



5



☐ CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO COMPLETO 1 2 3

☐ TIEMPO PARCIAL 2 3 4

☐ FLUJO-CONTINUO 3 3 4

1.- Que el/la trabajador/a es persona con capacidad intelectual límite, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 388/2021, de 25 de mayo y que tiene reconocida tal condición: se acredita mediante certificación expedida por (1):

2.- En el caso de contratos celebrados a tiempo completo, la empresa podrá tener derecho a una subvención de 2.000 euros, si se cumplen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1431/1985, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 388/2021, de 25 de mayo, en los términos que determine el Servicio Público de Empleo competente.

Además la empresa tendrá derecho a una bonificación retributiva de la cuota a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente fiscal, por importe de contribución de 125 euros/año, durante 4 años, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 1/2023, de 18 enero.

3.- En el caso de que el contrato se celebre a tiempo parcial la empresa podrá tener derecho a una subvención si se cumplen los requisitos establecidos en el Real Decreto 1431/1985, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 388/2021, de 25 de mayo y a las bonificaciones que resulten de aplicar en proporción a la jornada establecida en el contrato, así como podrá tener derecho a efectos de la aplicación de las bonificaciones correspondientes, al 60 % de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. (Artículo 15.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 18 enero).

(1) Indicar el Organismo Oficial que ha expedido la certificación.



6



☐ CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO COMPLETO 1 2 3

☐ TIEMPO PARCIAL 2 3 4

☐ FLUJO-CONTINUO 3 3 4

Que el/la trabajador/a, es persona con discapacidad y que tiene reconocida la condición de tal como se acredita mediante certificación expedida por (1):

Que se establece un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba de (2):

en las condiciones siguientes (3):

Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del/la trabajador/a, la empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones al puesto de trabajo:

y/o en caso de que el contrato sea a domicilio se realizarán los servicios de ajuste de personal y social siguientes:

Los centros especiales de empleo que contraten indefinidamente a personas con discapacidad, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato a las bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidos las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, de acuerdo con lo establecido en la Ley 43/2006, de 28 de diciembre, y el Real Decreto-ley 1/2023, de 18 enero.

Asimismo podrá tener derecho a las subvenciones correspondientes de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, en los términos que determine el servicio público de empleo competente.

En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y en particular el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio y en el Estatuto de los Trabajadores.

(1) Indicar el Organismo Oficial que ha expedido la certificación.
(2) No podrá exceder de 6 meses.
(3) Las condiciones del período de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso, por el equipo multiprofesional.



7

Páginas de un contrato específicas para personas con discapacidad

Logo de la Unión Europea: Cofinanciado por la Unión Europea

Logo del Ministerio de Trabajo y Economía Social: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Logo de SEPE: SEPE

Logo de Fondos Europeos: Fondos Europeos

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

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

IMPORTANTE

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

MOD-0260-04/11/2004

FSE+ Fondo Social Europeo Plus

19

**Cláusulas
adicionales**

Fecha

**Firma
de la persona
trabajadora**

Los contratos de trabajo tienen la información necesaria sobre la empresa y la persona trabajadora.

En ocasiones es necesario añadir alguna información de interés.

Esta información se incluye en el apartado llamado Cláusulas adicionales.

La empresa está obligada a escribir esta información en el contrato.

4. Modificaciones del contrato de trabajo

La empresa puede cambiar las condiciones del contrato de trabajo que ha firmado con la persona trabajadora. Por ejemplo, si quiere bajar el sueldo o cambiar a la persona de lugar de trabajo.

La empresa tiene que explicar a la persona trabajadora por qué quiere hacer el cambio.

La empresa tiene que avisar de los cambios a la persona 15 días antes de aplicarlos.

La empresa puede decidir modificar las condiciones de trabajo por 4 motivos:

1. Motivos económicos.

Por ejemplo, la empresa pierde dinero porque vende menos productos.

2. Motivos técnicos.

Por ejemplo, la empresa cambia las máquinas y herramientas de producción.

3. Motivos de producción.

Por ejemplo, la empresa cambia los productos o servicios que ofrece.

4. Motivos de organización del trabajo.

Por ejemplo, la empresa cambia la forma de organizar a las personas trabajadoras o la producción.

Las modificaciones de contratos pueden afectar a:

- La jornada de trabajo de la persona.
- El horario y el reparto del tiempo de trabajo.
- El trabajo a turnos.
- El salario de las personas.
- La organización del trabajo y los resultados del trabajo.
- Las funciones de los trabajadores.

Ante un cambio de contrato,
la persona trabajadora puede:

1. Rechazar el cambio de contrato.

La persona trabajadora puede rechazar
el cambio de contrato porque:

- No está de acuerdo con los motivos del cambio.
- No hay motivos para el cambio.

La persona trabajadora puede denunciar
a la empresa en el juzgado.

Dispone de 20 días para hacerlo.

Mientras se resuelve el juicio
hay que cumplir la orden de la empresa.

2. Aceptar la decisión y realizar el cambio
que propone la empresa.

3. Finalizar el contrato porque no nos interesa la modificación.
En este caso nos corresponde una **indemnización**.

Indemnización

Dinero o beneficio que una persona recibe por un daño que ha recibido o un perjuicio que ha sufrido.

5. Suspensión del contrato.

Un contrato está en suspensión cuando la persona trabajadora deja de ir a trabajar un tiempo y la empresa mantiene su contrato. La empresa y la persona tienen que llegar a un acuerdo.

Los motivos para suspender el contrato pueden ser:

- Un acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.
- Una **excedencia**.
- Una incapacidad temporal.
Por ejemplo, me rompo una pierna.
- Por ejercer el derecho a huelga.
- Por cierre de la empresa.
- Una sanción a la persona trabajadora.
- Permiso de paternidad, maternidad o por adopción.
- Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia de un bebé de menos de 9 meses.
- Elección de la persona trabajadora para un cargo político.
- Elección de la persona como representante de los trabajadores en una provincia, una comunidad autónoma o en todo el país.
- Encarcelamiento del trabajador sin una condena definitiva del juez.
- La persona trabajadora es víctima de violencia de género y debe abandonar su trabajo por su seguridad.

Excedencia

Situación de una persona que deja su puesto de trabajo por un tiempo determinado y no cobra. Cuando termina ese tiempo, puede volver al trabajo.

6. Finalización del contrato

El contrato finaliza cuando acaba la relación entre la empresa y la persona trabajadora.

Un contrato de trabajo puede terminar por diferentes motivos.

Algunos ejemplos pueden ser:

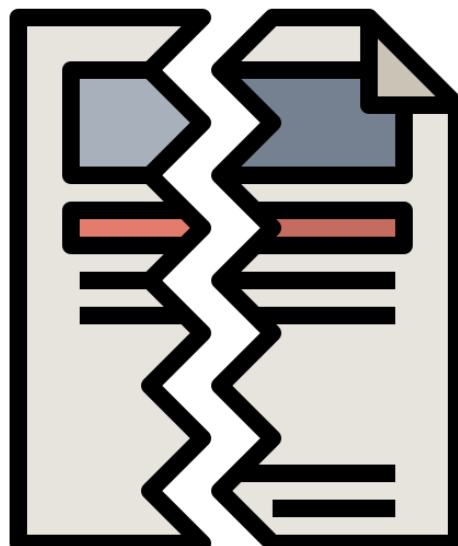
- Acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- Fin del tiempo de trabajo indicado en el contrato.
- Renuncia de la persona trabajadora.

En este caso, la persona debe entregar una carta de renuncia a la empresa.

- Muerte o incapacidad permanente de la persona trabajadora.
- Jubilación de la persona trabajadora.
- Muerte o jubilación del empresario.
- Por despido de la persona trabajadora.
- Por otras causas justificadas.

Por ejemplo, la persona trabajadora no se adapta a las tareas de su trabajo.

- Por decisión de una persona trabajadora víctima de violencia de género.



Según el motivo de la finalización del contrato de la persona, puede tener derecho o no a recibir una indemnización.

La persona trabajadora recibirá una indemnización en los siguientes casos:

- Termina la duración del contrato.
- La empresa no cumple con las condiciones del contrato.
- El empresario o empresaria muere o se jubila.
- La empresa despide a la persona trabajadora.
- La empresa desaparece.

Cuando finaliza el contrato, la empresa entregará un documento a la persona trabajadora.

Este documento indica el dinero que la empresa debe a la persona trabajadora.

Este documento se llama liquidación del salario.

Para recibir el dinero, la persona trabajadora firmará un recibo.

Este recibo se llama finiquito.

La persona trabajadora no tiene derecho a recibir una indemnización cuando:

- La persona trabajadora deja el trabajo voluntariamente.
- La persona trabajadora se jubila.

El trabajador puede pedir la presencia del representante de los trabajadores cuando finaliza su contrato.

