|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO** | **OBJETO FINALIDAD/REQUISITOS** | **FORMA** | **JORNADA** | **RETRIBUCIÓN** | **DURACIÓN** | **INDEMNIZACIÓN** | **OTRAS CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES** | **EJEMPLO** |
| **INDEFINIDO ORDINARIO** | Contrato estable y permanente. | Por escrito y verbal solo si es a jornada completa | Completa o parcial | Según convenio colectivo o acuerdo. | Indefinida | No hay indemnización, pero si finalizase dependiendo de la causa habrá un distinto tipo de indemnización | El más común y utilizado para empleo estable. | 1 |
| **INDEFINIDO FIJO DISCONTINUO** | Para trabajos estacionales o intermitentes. | Por escrito | Parcial | Según convenio colectivo | Indefinida | Ninguna | Se utiliza para actividades con periodos de inactividad. | 11 |
| **PARA LA SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA** | Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto o para cubrir un proceso de selección | Por escrito | Completa o parcial | Según convenio colectivo o acuerdo. | Hasta que regrese la persona sustituida o si es por selección un máximo de 3 meses | Ninguna | Se debe especificar la persona sustituida. | 4, 5 |
| **POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (previsibles e imprevisibles)** | Para atender incrementos de la producción. | Por escrito o verbal si no dura más de 4 semanas y sea jornada completa. | Completa o parcial | Según convenio colectivo o acuerdo. | Máximo de 6 meses dentro de un período de 12 meses (imprevisible). Máximo 90 días al año no continuados (previsible) | 12 días de salario por año trabajado | No se pueden encadenar más de 18 meses durante 24 meses. | 3, 9 10 |
| **DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL TRABAJO** | Ser menor de 30 años, excepto personas con discapacidad o personas con estudios superiores  Y certificados de nivel 3. No haber desempeñado el mismo puesto de trabajo anteriormente | Por escrito | Completa o parcial, el primer año 35% teoría y el segundo un 15% | Según convenio colectivo. | Mínimo 3 meses y hasta 2 años. | Ninguna | Dirigido a menores de 30 años. Se cobra el mínimo SMI. El primer año se cobra un 60% del salario y el segundo un 75% | 6 |
| **PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL** | Para adquirir experiencia profesional. | Por escrito | Completa o parcial | Según convenio colectivo. | Entre 6 meses y 1 año. | Ninguna | Necesario tener un título académico reciente. Se cobra el mínimo SMI. El primer año se cobra un 60% del salario. 1 mes de periodo de prueba. | 7 |
| **DE RELEVO** | Para sustituir parcialmente a trabajadores que se jubilan parcialmente. | Por escrito | Completa o parcial | Según convenio colectivo o acuerdo. | Hasta la jubilación total de la persona sustituida. O pasaría a ser indefinido | 12 días de salario por año trabajado | Se utiliza en combinación con un contrato de jubilación parcial. | 2 |
| **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL** | Para jornadas inferiores a las ordinarias. | Por escrito | Parcial | Según convenio colectivo o acuerdo. | Indefinida o temporal. | Dependiendo del tipo de contrato que se realice | Debe especificar las horas de trabajo. | 8 |

*EJEMPLOS (Pon cada uno de los ejemplos de situaciones laborales en el contrato de trabajo que le corresponde):*

1. *Carmen firma un contrato sin fecha de finalización, a jornada completa, con un periodo de prueba, para el que la empresa le exige el título de Técnico Superior de Administración y Finanzas.*
2. *La empresa Jubileo, SL, quiere contratar a Luis, técnico informático para completar la jornada de un trabajador, que ha accedido a la jubilación parcial reduciendo su jornada en un 50%.*
3. *Una empresa de transportes ha recibido un enorme aumento de pedidos durante el mes de abril, por lo que ha decidido contratar a 2 conductores durante este mes.*
4. *Una empresa ha comenzado un proceso de selección para cubrir dos puestos de auxiliar administrativo, mientras finaliza la selección de los candidatos ha decidido contratar temporalmente dos trabajadores.*
5. *Carmen acaba de dar a luz a su primer hijo y ha comenzado a disfrutar de su periodo de descanso por nacimiento. La empresa ha decidido que contratará a otra trabajadora para sustituirla hasta que se reincorpore.*
6. *Esther, de 18 años, acaba de finalizar la ESO y ha sido contratada por 2 años, con un contrato formativo en un restaurante, mientras estudia el ciclo de grado medio en cocina y gastronomía.*
7. *Marcos ha finalizado el curso pasado el ciclo formativo de grado superior de desarrollo de aplicaciones multiplataforma. Le ofrecen un contrato, de 1 año de duración, para poner en práctica lo que ha estudiado.*
8. *A Yolanda le han ofrecido un contrato indefinido, su jornada será del 50% de la jornada completa estipulada según convenio, en el contrato ha firmado una cláusula en la que acuerda realizar un número determinado de horas complementarias.*
9. *María es contratada, por el incremento de ventas, en unos grandes almacenes durante la temporada de rebajas, durante 15 días en enero.*
10. *Han contratado a Pedro en una empresa de seguros, para cubrir las vacaciones de varios administrativos, durante 2 meses.*
11. *Julián tiene un contrato con el hotel “El Descanso”, y trabaja todos los años desde el 1 de marzo hasta el 30 de septiembre, para cubrir la temporada alta.*

*BUSCA INFORMACIÓN EN EL SIGUIENTE ENLACE ACERCA DE LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS* [*https://www.adlanter.com/blog/conversion-de-contratos-temporales-en-contratos-indefinidos/*](https://www.adlanter.com/blog/conversion-de-contratos-temporales-en-contratos-indefinidos/)

***1.-*** *Resume cuándo se puede convertir un contrato temporal en indefinido.*

* Un contrato temporal puede convertirse en indefinido cuando el trabajador ha estado contratado durante más de 24 meses en un período de 30 meses con dos o más contratos temporales.
* También se convierte en indefinido si se supera la duración máxima de los contratos de obra y servicio, que es de 3 años, ampliable a 4 por convenio colectivo.
* Si la empresa solicita una bonificación para convertir el contrato temporal en indefinido por razones de producción.
* Cuando la empresa incumple la legalidad, como no dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, no formalizar el contrato por escrito, o si el trabajador sigue trabajando una vez cumplido el contrato.

***2.-*** *Encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción: ¿Cuánto tiempo puede estar un trabajador con contratos temporales? ¿Cuál es el límite legal?*

* Un trabajador puede estar contratado con contratos temporales por un máximo de 18 meses en un período de 24 meses.

Si se supera este límite, el trabajador adquiere la condición de trabajador fijo.

***3.-*** *¿Se puede sancionar a la empresa por el abuso de contratos temporales injustificadamente?*

* Sí, se puede sancionar a la empresa por el abuso de contratos temporales injustificadamente. Las sanciones pueden variar entre 1.000 y 10.000 euros por trabajador afectado4.

***4.-*** *Felipe* ***ha ido encadenando varios contratos*** *temporales para la misma empresa durante los últimos 2 años: un primer contrato por circunstancias de la producción a través de una ETT, de 6 meses, un segundo contrato de sustitución de 2 meses, un tercer contrato por circunstancias de la producción de 6 meses y un cuarto contrato, también por circunstancias de la producción, de otros 6 meses. ¿Puede reclamar su condición de fijo? Razona tu respuesta.*

* Felipe puede reclamar su condición de fijo, ya que ha estado contratado durante más de 18 meses en un período de 24 meses con contratos temporales por circunstancias de la producción. Esto le da derecho a adquirir la condición de trabajador fijo.