

| CONTRATOS FORMATIVOS | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | REQUISITOS | DURACIÓN | PERIODO DE FORMACIÓN | RETRIBUCIÓN |
| CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA | NO TÍTULO (si ya tiene el título pasamos al otro contrato formativo) | <ul style="list-style-type: none"> - Mín. 3 m Máx. 2 años - Tiempo parcial o no - No horas extras (salvo FM*) ni horas complementarias. | <ul style="list-style-type: none"> - Primer año (65% trabajo, 35% formación) - Segundo año (85%, 15% respectivamente) | <ul style="list-style-type: none"> - Según CC - En su defecto,, no inferior al 60% o 70% del salario de su GP*. El segundo año no inferior al 75%. - Este porcentaje NUNCA inferior al SMI. |
| CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - Posesión título (FP, Universidad o certificado de profesionalidad) - Plazo: 3 años desde finalización - No haber realizado este contrato por la misma titulación por 1 año - No haber sido contratado misma empresa por 3 meses | <ul style="list-style-type: none"> - Mín. 6 m Máx. 1 año - Interrupción del contrato: Baja laboral, nacimiento de un hij@, riesgo en el embarazo o lactancia o víctima de violencia de género. - PERIODO DE PRUEBA: 1 mes (tanto GM como GS) | | <ul style="list-style-type: none"> - Según CC - Nunca inferior al SMI |

| CONTRATOS TEMPORALES | | | |
|--|---|--|--|
| | OBJETO | DURACIÓN | INDEMNIZACIÓN |
| CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN | Incremento ocasional e IMPREVISIBLE que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita. | Máx 6 meses, ampliable otros 6 meses | - 12 días por año trabajado. |
| | Incremento ocasional y PREVISIBLE, que tenga una duración reducida y delimitada | 90 días al año (no consecutivos) | |
| SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA | - Sustituir a otro trabajador que tiene reservado su puesto de trabajo. | - Hasta la incorporación, se permite que el <i>sustituto</i> se incorpore 15 días antes de que el trabajador se ausente. | - No indemnización por finalización de contrato, SI por despido. |
| | - Completar jornada reducida de un trabajador. | | |
| | - Mientras dure el proceso de selección de una vacante | - Máx. 3 meses, salvo Adm Públicas. | |
| ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES | Cuando un trabajador realiza un encadenamiento de distintos contratos por circunstancias de la producción, llega un momento en el que adquiere la condición de fijo en la empresa. Para ello: debe ser contratado de forma continua o discontinua 18 meses en un periodo de 24 meses (no cuentan los contratos de sustitución) | | |

| CONTRATO INDEFINIDO | |
|--------------------------------|--|
| CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO | Se trata del contrato indefinido general. Carece de «cláusulas específicas», puesto que no da derecho a bonificaciones de la Seguridad Social que incentiven la contratación indefi |
| CONTRATO INDEFINIDO BONIFICADO | Los contratos indefinidos pueden beneficiarse de incentivos a la contratación, siempre que cumplan los requisitos que en cada caso exija la normativa de aplicación, en materia de características de la empresa, del trabajador o, en su caso, de la jornada. <i>Conocer algunas bonificaciones</i> |
| CONTRATO FIJO-DISCONTINUO | Se trata de un contrato que alterna periodos de trabajo y de no trabajo, considerando que el trabajador está indefinido. CAUSA: <ul style="list-style-type: none"> - Trabajos estacionales o de temporada. - Trabajos que no son estacionales pero que son intermitentes con periodos de ejecución ciertos. OBLIGACIÓN <ul style="list-style-type: none"> - Obligación de llamar por antigüedad cuando se reanude la actividad de la empresa |

| CONTRATO A TIEMPO PARCIAL | | | |
|---|--|--|---|
| | | HORAS EXTRAORDINARIAS | HORAS COMPLEMENTARIAS |
| CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMÚN | <ul style="list-style-type: none"> - Indefinido o temporal - Si horas complementarias sin que llegue a jornada completa. | No horas extraordinarias salvo FM* | <ul style="list-style-type: none"> - El empresario sólo podrá exigir su realización, si se ha pactado expresamente con el trabajador, de forma escrita. Hay que tener en cuenta que las horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias (salvo convenio). - Se retribuyen como ordinarias y cotizan |
| CONTRATO DE RELEVO Y DE JUBILACIÓN PARCIAL | DURACIÓN: Puede reducir jornada entre un 25% y un 50% (el salario se reduce en la misma proporción). | INDEMNIZACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar el contrato de relevo, el trabajador percibe una indemnización de 12 días por año trabajado, salvo mejora del convenio. - Si el contrato de relevo se convierte en indefinido, la empresa no paga esta indemnización. | |

FM= FUERZA MAYOR
GP= GRUPO PROFESIONAL