**Todo sobre el contrato laboral – Tipos de contrato de trabajo y sus características**

El **contrato de trabajo es un documento legal que acredita la relación laboral entre un trabajador y la empresa**. En este documento se establecen por escrito todas y cada una de las condiciones laborales que determinan las actividades del trabajador en dicha compañía, sellando así el mutuo acuerdo al que han llegado el empresario y el trabajador, en donde la persona que ha sido contratada va a ocupar un puesto de trabajo a cambio de contraprestación económica.

En los contratos de trabajos tienen que venir especificadas las horas que debe trabajar el empleado, debe especificarse también cuánto tiempo durará ese contrato y cuál será el salario del empleado, entre otros datos relevantes que podrás encontrar más abajo.

**¿Qué debemos saber del contrato laboral?**

Un contrato laboral no es más que un documento en el que se expresan informaciones y datos del trabajador, la empresa y la relación que se establece entre ambos. Estas consideraciones son:

* Datos de empleados y empresa
* Tipo de contrato
* Centro de trabajo
* Fecha de inicio de la relación laboral
* Fecha de fin de la relación laboral (en caso de que el contrato no sea indefinido)
* Causa de la temporalidad (en caso de que el contrato no sea indefinido)
* Categoría profesional
* Período de prueba (duración)
* Horario laboral y distribución de la jornada
* Vacaciones
* Remuneración y salario
* Convenio colectivo

**¿Qué tipos de contratos hay?**

Los tipos de contratos pueden depender tanto de las necesidades de las empresas como de las características del trabajador.A continuación encontrarás los tipos de contrato de carácter general, pero para los trabajadores que pertenezcan a los colectivos más discriminados, como empleados con discapacidad o personal riesgo de exclusión social, existen cláusulas específicas para protegerles.

Así, según las necesidades de empresa y empleado, podemos encontrar:

**Contrato de tipo indefinido**

Se usa cuando se establece una relación laboral entre el empleado y el empresario que no tiene una duración determinada. Puede ser tanto a jornada completa como a jornada parcial.

**Contrato laboral temporal**

En este tipo de contrato, la relación que se establece sí tiene una duración determinada y ambas partes deben conocerla antes del momento de la firma del contrato. Puede ser tanto a jornada completa como a jornada parcial. Dentro de los contratos temporales podemos encontrar:

* Por obra o servicio: aquellos en los que aunque la relación entre empresa y trabajador está limitada en el tiempo la duración es incierta, ya que dependerá del tiempo que se tarde en completar la obra o servicio por los que el trabajador ha sido contratado.
* Eventual por circunstancias de la producción: este tipo de contrato se da cuando la empresa necesita cubrir un pico de trabajo puntual por circunstancias del mercado. La causa que justifica la contratación ha de especificarse en el contrato y a menos de que el convenio colectivo del trabajador lo especifique de otro modo, la duración no puede ser superior a los 6 meses en un periodo de 12 meses desde su primera contratación.
* De interinidad: nace ante la necesidad de sustituir a un trabajador que tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo. Deberá reflejar a quien se sustituye y por qué.

**Contrato para el aprendizaje y la formación:**

Este contrato va dirigido a las personas que no poseen ciertos conocimientos que son necesarios para el desempeño del puesto de trabajo que se ocupa, por lo que se combinan la formación teórica y el trabajo práctico dentro de la empresa para el desarrollo del trabajador. Por eso, de la jornada laboral máxima del trabajador, un 15% debe estar dedicada a la formación teórica.

**Contrato en prácticas:**

Es el contrato que se utiliza para los estudiantes que quieran adquirir la experiencia profesional adecuada a sus estudios. Este tipo de contrato puede realizarse hasta 5 años después de que el trabajador en prácticas haya obtenido su título, o 7 si se trata de un empleado con discapacidad.

**La jornada laboral** de estos contratos puede ser completa o parcial.  
Se llama **jornada completa** cuando el horario laboral del trabajador cumple con las horas máximas de trabajo contempladas en el convenio aplicado y **jornada parcial** cuando el horario del empleado resulta en menos horas al día, a la semana, al mes o al año que las de un trabajador a tiempo completo comparable de la misma empresa. Además, el horario laboral puede realizarse de forma continuada o dividirse en lo que se llama **jornada partida**.

En cualquiera de estos casos, el contrato deberá firmarse como muy tarde el mismo día de incorporación del trabajador a su nuevo empleo durante los 10 días siguientes deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

**Todas las modalidades de trabajo y sus claves**

Cada tipo de contrato tiene unas características, como por ejemplo duración, jornada laboral y carácter del contrato. Sin embargo, como toda esta información no puede ponerse en la nómina porque es demasiado extensa, existen unas claves numéricas que la representan.

Así, si el trabajador es una persona con diversidad funcional con un contrato a tiempo completo, la clave numérica sería el 130. Si un contrato a tiempo parcial proviene de un contrato temporal, la clave numérica sería 289.

**Contenido básico de un contrato de trabajo**

Todos y cada uno de los diferentes tipos de contratos laborales deben incluir, por ley, una serie de datos e información específica que detallen las condiciones y las relaciones laborales que se establecerán entre la empresa y el empleado. Los más importantes son:

* Datos de la empresa y el empleado.
* El tipo de contrato.
* Centro de trabajo.
* Fecha de inicio de dicho contrato.
* Fecha en que se finaliza el contrato (y duración en caso de que sea un contrato temporal) excepto en el caso de los contratos indefinidos.
* Categoría profesional a la que pertenece el empleado y las funciones que va a realizar.
* Periodo de prueba estipulado.
* Causa que justifica la temporalidad del contrato.
* Horarios laborales y distribución de la jornada, así como duración de las vacaciones.
* Remuneraciones y salarios que recibirá el empleado con el número de pagas anuales especificado.
* Convenio colectivo que se aplica al trabajador.

**¿Cuándo finaliza un contrato?**

Un contrato acaba cuando se cumple la causa resolutiva del mismo, es decir, cuando se ha cumplido la obra y servicio por los que el trabajador estaba contratado, con la reincorporación de la persona a la que el empleado estaba sustituyendo o porhaber llegado a la fecha final del contrato temporal. Una vez finalizado, el contrato puede ser prorrogado hasta el máximo legal que permita cada caso y, llegados a ese momento y pasado el día de finalización, si el empleado sigue en su puesto de trabajo el contrato quedará automáticamente convertido en indefinido..

Puede darse que el trabajador o la empresa quiera rescindir el contrato, en este caso si la duración del contrato es superior a 1 año la empresa deberá notificarlo por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días. Si es el empleado quien quiere rescindir el contrato deberá consultar los días de antelación en el convenio colectivo al que está adscrito.

El [Servicio Público de Empleo Estatal](https://www.sepe.es/HomeSepe), además, ha creado un **asistente virtual** **para la contratación** que permite a la empresa o al empleador elegir el tipo y modelo de contrato de trabajo más adecuado para su empresa y empleados en 5 sencillos pasos:

1. **Características** del empleador
2. **Perfil** del trabajador que a contratar
3. **Jornada** de trabajo (completa, parcial o fijo discontinuo)
4. **Tipo** de contrato de trabajo
5. **Incentivos** para la contratación.

**¿Qué es la concatenación de contratos?**

La concatenación de contratos es el encadenamiento de contratos temporales para un mismo trabajador, evitando así realizar el contrato indefinido. No obstante, esta práctica es ilegal a menos que se ejecute en un contexto y circunstancias determinados.

La concatenación de contratos será fraude de ley si dos contratos temporales suman más de 24 meses en un período de 30 meses (dentro de la misma organización).

**¿Qué es la novación de contratos?**

La novación de un contrato es la modificación, traspaso o reemplazo del contrato de un trabajador, y esta solo se puede hacer si se da una de estas situaciones:

1. Que haya una obligación en el contrato de la que se quiera prescindir.
2. Que exista una nueva obligación que no está en el contrato.
3. Que esta obligación sea distinta a la del contrato original.

**Cómo realizar precontratos laborales**

Un precontrato de trabajo es mucho más que una promesa verbal de contratación; si no se cumple puede incurrir en indemnizaciones. En este tipo de documento, la empresa debe incluir los siguientes datos:

* Datos de empresa y trabajador
* Compromiso de contratación
* Fecha en la que se firmará el contrato
* Tipo de contrato
* Condiciones laborales
* Puesto de trabajo y funciones
* Cláusulas que se apliquen
* Condiciones (junto con justificantes)
* Posibilidad de indemnización
* Cualquier otra circunstancia