TIPOS DE CONTRATOS.

* **CONTRATOS INDEFINIDOS:** Se puede concretar por escrito o de forma verbal. No se exige ningún requisito para su celebración y puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
  + Para incentivar la contratación indefinida, se conceden a las empresas unas bonificaciones en las cuotas que pagan a la Seguridad Social por cada trabajador indefinido contratado. La cuantía de estas bonificaciones varían según los casos, y su disfrute puede durar unos años o toda la vigencia del contrato. Las bonificaciones solo se aplican:
    - **Por contratar a determinados colectivos:** Mujeres víctimas de violencia de género o doméstica; personas con la condición de víctima del terrorismo; trabajadores en situación de exclusión social; personas con una discapacidad igual o superior al 33%; o con una incapacidad permanente.
    - **Por transformar en indefinidos contratos para la formación y el aprendizaje, en prácticas y de relevo** (en empresas con menos de 50 trabajadores) **y contratos temporales** celebrados con personas con una discapacidad igual o superior al 33% o con una incapacidad permanente.
  + **Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores(1):** Esta modalidad de contrato facilita el empleo estable y potencia la iniciativa empresarial. Solo puede ser concertado por empresas que tengan menos de 50 trabajadores. **Características específicas:**
    - **Jornada:** tiempo completo y parcial.
    - **Forma:** por escrito, en modelo oficial.
    - **Duración periodo de prueba:** 1 año.
    - **Incentivos:** la empresa tendrá derecho y podrá compatibilizar incentivos fiscales y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social si los trabajadores pertenecen a determinados colectivos.
  + **(2):** Para la aplicación de estos incentivos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador al menos 3 años (en caso contrario devolverá los incentivos). No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador.
* **CONTRATOS TEMPORALES:**
  + **Contratos formativos:**
    - **Contrato para la formación y el aprendizaje:** Finalidad---> Conseguir que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo, alternando la actividad laboral retribuida en una empresa, con una actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
      * **RequisitosT:**
        + Límite de edad. Con carácter general, tener entre 16 y 25 años. Excepciones:

No habrá límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o en situación de exclusión social.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años.

* + - * + **Carecer de una cualificación profesional reconocida** por el sistema de formación profesional para el empleo (título o certificado de profesionalidad, respectivamente) requerida para un contrato en prácticas. Podrá celebrarse con trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
        + **No haber desempeñado antes ese puesto de trabajo** en la misma empresa por un tiempo superior a 12 meses.
      * **Duración:**
        + Mínima: 1 año; máxima: 3 años. Por convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, sin que a duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, ni la máxima superior a 3 años.
        + Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.
        + Finalizada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación del nuevo contrato se destine a la obtención de una cualificación profesional distinta.
      * **Formación:**
        + La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con la formación.
        + Acreditación: la formación debe justificarse a la finalización del contrato.
      * **Jornada:**
        + El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, y no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
        + Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias (salvo casos de fuerza mayor), trabajos nocturnos, ni trabajos por turnos.
      * **Retribución:** Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
      * **Acción protectora:** Comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.
    - **Contrato en prácticas:**
      * **Finalidad:** Proporcionar al trabajador práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.
      * **RequisitosT:**
        + Tener un título universitario o de FP de grado medio o superior, un título oficialmente reconocido como equivalente o un certificado de profesionalidad.
        + Que no hayan transcurrido más de 5 años desde la terminación de los estudios (7 años si se trata de un trabajador discapacitado).
        + Podrán celebrarse contratos en prácticas con menores de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la finalización de sus estudios, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.
      * **Forma:** Debe celebrarse por escrito y constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
      * **Duración:**
        + Mínimo: 6 meses. Máximo: 2 años. Dentro de estos límites, los convenios colectivos podrán especificar la duración de este tipo de contratos.
        + Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
      * **Jornada:** Tiempo completo o parcial.
      * **Retribución:** Será la fijada en convenio colectivo, sin qu pueda ser inferior al 60% durante el primer año, o 75% durante el segundo, del salario fijado por convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada que realicen.

Los siguientes contratos solo pueden concertarse para los fines previstos. De no hacerlo así, se incurrirá en fraude de ley.

* + **Contrato de obra o servicio determinado:**
    - **Finalidad:** Se concierta para realizar una obra o prestar un servicio:
      * Con autonomía y sustantividad propia la obra o el servicio serán distintos a la actividad normal de la empresa.
      * Cuya ejecución sea, en principio, de duración incierta, auqnue limitada en el tiempo.
      * Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio.
    - **Forma:** Por escrito y debe identificarse claramente la obra o servicio.
    - **Duración:** El contrato finalizará cuando termine la obra o servicio, sin que pueda superar los 3 años de duración. Este plazo se puede ampliar hasta en 12 meses más por convenio. Transcurridos estos plazos, los contratos se convierten en fijos.

Una vez alcanzada la duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara trabajando, el contrato se considerará prorrogado tácticamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

No es necesario que la obra esté terminada para que el empresario pueda ir extinguiendo poco a poco los contratos.

* + - **Jornada:** Tiempo completo y tiempo parcial.
  + **Contrato eventual por circunstancias de la producción:**
    - **Finalidad:** Estos contratos solo deben celebrarse para atender a circunstancias especiales en el mercado: acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. (ej: época navideña).
    - **Forma:** Duración superior a 4 semanas: por escrito; si es inferior, pueden ser verbales, si se celebran a tiempo completo.
    - **Duración:** Como máximo 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses. Por convenio colectivo se puede ampliar el período de referencia hasta 18 meses; en este caso, el contrato no puede durar más de ¾ partes del periodo de referencia que se fije. Aún así, si las ¾ partes del periodo de referencia superan los 12 meses, el periodo máximo de duración de contrato se considerará 12 meses. Si el contrato se celebrara por tiempo inferior al máximo establecido legal o convencionalmente, solo se admite una prórroga.
    - **Jornada:** Tiempo completo tiempo parcial.
    - **Contrato “primer empleo” joven:**
      * **Finalidad:** Modalidad de contrato eventual que solo se podrá celebrar hasta que la tasa de paro de nuestro país se sitúe por debajo del 15%. Su finalidad es incentivar que los jóvenes tengan una primera experiencia laboral. Las empresas que transformen en indefinidos estos contratos tendrán derecho a una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.
      * **RequisitosT:**
        + Experiencia laboral inferior a 3 meses.
        + Menor de 30 años.
      * **RequisitosE:** Mantener el empleo neto (para evitar el efecto sustitución).
      * **Jornada:** Debe ser de al menos el 75% de la jornada a tiempo completo.
  + **Contrato de interinidad:**
    - **Finalidad:** Solo puede celebrarse en los siguientes casos:
      * Para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, por ejemplo, un trabajador que está de baja por enfermedad o accidente.
      * Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo, durante el proceso de selección que se realice para cubrir ese puesto definitivamente.
    - **Forma:** Por escrito. Debe constar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto es el mismo que ocupaba la persona sustituida o el de otro trabajador que pase a desempeñar el puesto de quien está de baja.
    - **Duración:** 
      * Cuando se trata de sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, el contrato tendrá la misma duración que la baja del trabajador sustituido.
      * Si se cubre un puesto de trabajo durante un proceso de selección, la duración máxima del contrato será de 3 meses, salvo si la empresa es la Administración -pública, en cuyo caso no existe límite máximo.
    - **Extinción:** Se transforma en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato (reincorporación del trabajador sustituido), no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara trabajando.
    - **Jornada:** Tiempo completo. Tiempo parcial si:
      * la persona sustituida trabajase a tiempo parcial.
      * se completa la jornada de alguien que ha reducido la suya.
    - **Incentivos:** Si se celebra para sustituir a un trabajador que se acoge a un descanso relacionado con la maternidad o con la conciliación de la vida familiar y laboral o para sustituir a una víctima de violencia de género o a un discapacitado, el empresario tendrá derecho a una bonificación en las cuotas que paga a la Seguridad Social.
* **Aspectos comunes a los contratos temporales:**
  + **Prórroga y conversión en indefinidos:** Los contratos de duración determinada que tengan establecido un máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta la duración máxima de la correspondiente modalidad contractual, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado táctiamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
  + **Encadenamiento de contratos temporales:** Adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses:
    - De forma continuada o interrumpida, es indiferente.
    - Para el mismo o diferente puesto de trabajo.
    - Con la misma empresa o grupo de empresas.
    - Mediante dos o más contratos temporales.
    - Bien directamente por la empresa o a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).
    - Con las mismas o diferentes modalidades contractuales.

De este modo, los contratos temporales no pueden encadenarse sin límite. No se aplica a contratos formativos, de relevo y de interinidad.

* + **Preaviso:** Si la duración del contrato temporal es superior a un año, la parte que quiera darlo por finalizado debe notificarlo a la otra con una antelación mínima de 15 días. Si el empresario no lo hiciera así, tendrá que abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya cumplido. Si se trata del trabajador, se le podrán descontar tantos días de salario como días de retraso en la notificación.
  + **Periodo de prueba:** Periodo durante el que se pretende ver si la relación laboral interesa al empresario y trabajador. Durante este periodo, las dos partes pueden romper el vínculo contractual en cualquier momento, sin generar derecho a indemnización; por lo demás el trabajador tiene los mismos derechos y deberes que cualquier otro.
    - **Duración máxima:**
      * Establecido por el convenio colectivo, en caso de regulación: EStatuto de los Trabajadores, según el cual, no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados; de 2 meses para el resto, salvo para empresas con menos de 25 trabajadores donde no superará los 3 meses.
      * **Contrato eventual por circunstancias de la producción; contrato por obra o servicio; contrato de interinidad no superior a 6 meses:** 1 mes, salvo que el convenio colectivo estipule otra cosa.
      * **Contrato en prácticas:** 1 mes para trabajadores con título de grado medio o un certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2; 2 meses para quienes posean un título de grado superior o un certificado de profesionalidad de nivel 3.
  + **Indemnización:** A la finalización de los contratos temporales (salvo interinidad y formativos), el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización que varía en función del año en el que se firmó el contrato. Esta indemnización aumentará progresivamente hasta llegar a ser de 12 días de salario por año de servicio para los contratos temporales.
  + **Pactos anexos:**
    - **De permanencia:**
      * Pacto por el cual el trabajador asume la obligación de permanecer en una empresa durante un cierto tiempo. Duración máxima de 2 años.
      * Para que su celebración sea válida se exige que la empresa corra con los gastos de un curso de formación que se impartirá al trabajador.
      * La rescisióndel contrato, por parte del trabajador, antes del plazo pactado, genera para el empresario el derecho a una indemnización de daños y perjuicios.
    - **De plena dedicación:**
      * Pacto escrito por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios en exclusiva a un solo empresario, a cambio de una compensación económica.
      * Debe realizarse por escrito.
* **CONTRATO DE RELEVO:**
  + **Finalidad:** Se concierta para sustituir parcialmente al trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada.
  + **Requisitos:** El trabajador debe estar inscrito como desempleado en la oficina de empleo o haber concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
  + **Jornada:**
    - Jornada completa o a tiempo parcial.
    - La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la disminución de la jornada del trabajador sustituido. El horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él, y pueden coincidir los dos a la vez en el trabajo.
* **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:**
  + **Finalidad:** 
    - Se concierta para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día,a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
    - Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable aquel de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato, que realice un trabajo idéntico o similar, a jornada completa. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo correspondiente o, en su defecto, la jornada máxima que establece el ET.
  + **Forma:**
    - Por escrito.
    - En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, y su modo de distribución.
  + **Duración:** Puede ser temporal o indefinido.
  + **Jornada:** Se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con la nómina, del resumen de todas las horas realizadas cada mes.
  + **Horas extra y complementarias:** Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor). Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias si su jornada de trabajo no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. Las horas complementarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria y se caracterizan por:
    - No pueden superar el 30% de las horas ordinarias. Por convenio colectivo se puede ampliar este porcentaje hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas.
    - Se retribuyen igual que las horas ordinarias.
    - Se recogen en un pacto específico por escrito.

En todo caso, la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

* **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:**  Es aquella cuya actividad fundamental consiste en contratar a trabajadores para, posteriormente, cederlos a otra empresa (denominada empresa usuario) para la que trabajarán durante un tiempo determinado.
  + **Modalidades contractuales entre la ETT y el trabajador:**
    - Contrato indefinido.
    - Contratos temporales, cuya duración coincidirá con el periodo para el cual el trabajador prestará servicios a la empresa usuaria (interinidad, eventual por circunstancias de la producción, formación y aprendizaje, en prácticas y de trabajo de primer empleo joven).

**Exclusiones:** no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

* + - * Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
      * Si en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación, la empresa ha despedido a los trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo que ahora se pretenden cubrir, alegando despido improcedente o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
      * Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.
      * Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud el trabajador, salvo en casos previstos por la ley.

Las ETT no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por ley, estén reservadas a los funcionarios.

**Forma:**  debe celebrarse por escrito.

**Convenio:** el de la empresa usuaria.

**Extinción:** cuando la duración del contrato sea temporal, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o a la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

* + - **Derechos Trabajador:** Tendrán derecho en las mismas condiciones que si hubieran sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto en cuanto a:
      * Condiciones esenciales de trabajo.
      * Condiciones de empleo.
      * Protección de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, protección de menores, igualdad de trato de hombres y mujeres…
      * Ser informados por la empresa usuaria sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades que a los trabajadores contratados directamente por ella.
      * Ser representados por los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria.
    - **Responsabilidades y potestades de la ETT:**
      * Cumplir con las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
      * Destinar anualmente el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores cedidos.
      * Sancionar al trabajador (poder disciplinario).
      * Cuando celebren contratos para la formación y el aprendizaje, la ETT será la responsable de las obligaciones de formación.
    - **Responsabilidades y potestades de la empresa usuaria:**
      * Informar al trabajador sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención.
      * Tiene el poder de organización y dirección de la actividad laboral.
      * La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de SS contraídas con el trabajador, así como de la indemnización económica que corresponda a la extinción del contrato.
      * Cuando se firmen contratos para la formación y el aprendizaje, se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal.