|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA** | **CONTRATO PARA A OBTENCIÓN DA PRÁCTICA PROFESIONAL** | **CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DA PRODUCIÓN** | **CONTRATO SUBSTITUCIÓN DUNHA PERSOA TRABALLADORA** | **CONTRATO FIXO-DESCONTINUO** | **CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO** | **CONTRATO A TEMPO PARCIAL COMÚN** | **CONTRATO DE REMUDA E XUBILACIÓN PARCIAL.** |
| **FINALIDADE** | Recibir formación e práctica profesional retribuída. | Obter a práctica profesional segundo a titulación formativa. | Contrato temporal ante incrementos da actividade empresarial. | -Substituír a un traballador/a con reserva de posto.  -Completar a xornada reducida dun traballador.  -Durante o proceso de selección. | -Realización de traballos estacionais ou de tempada.  -Traballos intermitentes, con periodos certos.  -Servizos na execución das contratas (antigo contrato por obra). | Necesidade de cobertura do posto de traballo na empresa.  O contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido (regra xeral). | Prestación nun nº de horas ao día/semana/ mes/ano inferior ás que realiza un traballador a tempo completo comparable. | Contratar a un traballador polo tempo que deixa vacante un traballador que se xubila a tempo parcial.  2 contratos |
| **FORMA** | Escrita | Escrita | Escrita. Verbal cunha duración inferior a 4 semanas a tempo completo. | Escrita | Escrita | Escrita ou verbal se é a tempo completo. | Escrita | Escrita |
| **REQUISITOS DOS TRABALLADORES** | -Carecer de título formativo para este contrato.  -Menor de 30 anos cando se celebre polos certificados de profesionalidade 1 e 2.  -Non pode celebrarse cando estivo contratado para ese posto por tempo superior a 6 meses. | -Poseer un título de FP, universitario ou certificado de profesionalidade.  -Realizar o contrato nos 3 anos seguintes ó remate dos estudos, salvo persoas con discapacidade, 5 anos.  -Non pode celebrarse cando estivo contratado durante máis de 3 meses.  -Non se pode contratar cando estivo 1 ano con este contrato pola mesma titulación en calquera empresa.  -Tampouco cando xa estivo con este contrato no mismo posto, con distinta titulación. |  |  |  |  |  | -Contrato de xubilación parcial: o traballador reduce a súa xornada de traballo para cobrar a xubilación a tempo parcial. Debe ter antigüidade de polo menos 6 anos na empresa e como mínimo 60 anos de idade.  -Contrato de remuda pola xornada que deixa libre ou ben, a xornada completa. |
| **DURACIÓN** | Mínima 3 meses, podendo prorrogarse ata o máximo 2 anos.  Baixa laboral interrompe a duración do contrato. | Mínima 6 meses, máxima 1 ano.  Baixa laboral interrompe a duración do contrato. | -Por 2 motivos: Incremento ocasional e imprevisible, cobertura de vacacións: duración 6 meses, prorrogable ata 1 ano por convenio.  Incremento ocasional e previsible: duración 90 días ao ano natural, descontínuos. | -Ata que se reincorpore o outro traballador, sempre que teña reservado o posto. O substituto pode comezar 15 días antes da baixa.  -Por proceso de selección: como máximo 3 meses. | Indefinida.  Para os servizos na execución das contratas máximo 3 meses de inactividade.  En caso de haber vacantes na empresa de fixo ordinario, os traballadores poderán solicitalas. | Indefinida, sen fecha fin. | Indefinido ou temporal.  Todas as modalidades dos contratos poden ser a tempo parcial. | Contrato de xubilación parcial e contrato temporal de remuda: ata que o traballador se xubile totalmente. Contrato indefinido de remuda: terá que manterse durante 2 anos despois da xubilación total. |
| **PERIODO DE PROBA** | Non se establece. | 1 mes. | Contrato inferior a 6 meses: 1 mes de periodo de proba. | Contrato inferior a 6 meses: 1 mes de periodo de proba. |  |  |  |  |
| **XORNADA** | Completa e parcial.  - 1º ano: 65% tempo de traballo efectivo e 35% formación mínim.  -2º ano: 85% traballo efectivo e 15% formación mínimo. | Completa e parcial. | Completa e parcial. | Completa e parcial. | Completa e parcial. | Completa e parcial. | Parcial. As horas complementarias só poden realizarse con xornadas superiores a 10 horas á semana. As horas pactadas non serán superiores ó 30% da xornada contratada, salvo que o convenio amplíe ata 60%. | -Reducción de xornada do traballador que se xubila: entre un 25% e un 50%, ampliable ata 75% se o contrato de remuda é indefinido a xornada completa.  -Contrato de remuda: completa e parcial (como mínimo igual á reducción de xornada). |
| **RETRIBUCIÓN** | Segundo convenio colectivo. En defecto, 60% primeiro ano e 75% segundo ano. Non inferior ao SMI. | Segundo o convenio colectivo. En defecto, como mínimo 60% do grupo profesional. Non inferior ao SMI. |  |  |  |  | -Proporcional ó tempo traballado.  -As horas complementarias retribuiranse como horas ordinarias e cotizan. |  |
| **OUTRAS CARACTERÍSTICAS** | -Recibirá o título de formación ou certificado de profesionalidade.  -Non se poden realizar horas extras, nin horas complementarias.  -Sen indemnización. | -Recibirán un certificado do contido da práctica realizada.  -Sen indemnización. | -Indemnización de 12 días por ano traballado.  -Contratos inferiores a 30 días recarga nas cotizacións empresariais.  -Encadenamento de contratos: contratación continua ou descontinua con este tipo de contrato durante máis de 18 meses nun periodo de 24 meses. | Sen indemnización. | -Chamamento: por escrito con constancia da notificación, incorporación e con antelación.  -Antigüidade: calcúlase durante toda a relación laboral, non só o tempo de servizos prestados.  -Indemnización: calcúlase sobre os periodos de actividade, tempo efectivamente traballado. | Serán indefinidos:  -Cando se celebraron de forma verbal e deberían ser por escrito.  -Cando non se deron de alta na Seguridade Social.  -Cando se realicen en fraude de lei (contrato temporais cando deberían ser indefinidos). | -Non se poden realizar horas extraordinarias, sí horas complementarias.  -O límite das horas complementarias é que a suma de ordinarias e complementarias non chegue á xornada a tempo completo.  -Coñecer a realización de horas complementarias cunha antelación de 3 días. | -Fin da relación laboral do contrato de remuda: Indemnización de 12 días por ano traballado. |