¿Qué tipos de contrato existen?

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre el empresario y el trabajador por el cual este último se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución, es decir, de un salario. Los contratos pueden formalizarse por escrito o de palabra, pero ¿qué tipos de contrato existen?

**Tipos de contrato: Indefinidos, temporales, de formación o en prácticas**

1. **Contrato indefinido**. Es aquel que se concierta sin tener límite de tiempo en la prestación de servicio. Es decir, hay fecha de inicio del contrato pero no hay fecha de finalización. Los hay de tres tipos: indefinido ordinario, indefinido incentivado y fijo discontinuo. Todos pueden celebrarse a jornada completa o parcial, según conveniencia.

Formas de realización del contrato indefinido: puede realizarse mediante pacto verbal o de forma escrita, aunque siempre es recomendable que este tipo de contratos se formalice por escrito.

Ventajas del contrato indefinido: Este tipo de contrato supone numerosas ventajas tanto para el trabajador como para el empresario. Para el trabajador, la principal ventajas de este tipo de contrato laboral es la estabilidad que aporta un contrato indefinido. Mientras que para el empleador, realizar un contrato indefinido supone la posibilidad de beneficiarse de algunos tipos de ayudas, subvenciones o deducciones de orden fiscal dependiendo de la persona contratada.

Importante: El contrato de trabajo pasará a ser indefinido de forma automática cuando el trabajador supere los 2 años de relación laboral consecutivos con la empresa en la que se encuentre trabajando. Excepto en los contratos de interinidad, de relevo o contratos formativos, casos en los que los contratos no se harán indefinidos automáticamente pasado el período de 2 años.

1. **Contrato temporal**. En este caso, la relación laboral entre el trabajador y el empresario sí tiene una duración determinada. Entre este tipo de contratos se encuentran los siguientes:
   * **Contrato de obra o servicio determinado.** Su objetivo es la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya duración es incierta, no pudiendo ser superior a tres años.
   * **Contrato eventual por circunstancias de la producción.** Se realizan por necesidades puntuales del mercado, como acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa.
   * **Contrato de interinidad.** Sirve para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto durante un proceso de selección o promoción de personal.
   * **Contratos temporales incentivados.** Son contratos bonificados para la contratación de ciertos colectivos que tienen más difícil el acceso al mercado laboral. Por ejemplo, jóvenes sin experiencia laboral, mujeres víctimas de violencia de género, discapacitados…
   * **Contrato de relevo.** Se utiliza para sustituir a un trabajador de la empresa que acede a la jubilación parcial. El trabajador sustituto ha de estar inscrito como desempleado para poder realizarle este contrato.
2. **Contrato para la formación y el aprendizaje.** Este contrato pretende favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen que combina actividad laboral retribuida y actividad formativa. La formación recibida permite obtener una titulación oficial en formación profesional o un certificado de profesionalidad relacionado con la actividad laboral desarrollada.  
   La duración mínima de este contrato es de un año y la máxima de tres, y se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25. Además, la retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, según convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.
3. **Contrato en prácticas.** Estos contratos tienen como objetivo la adquisición por parte de los trabajadores de práctica profesional relacionada con su titulación. Para realizarlo, salvo excepciones, no pueden pasar más de cinco años desde que el trabajador terminase sus estudios. Además, su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.