

GUÍA DE VIAJE



PARADA 5 MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABA- JO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. CONTRATO INDEFINIDO.
2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.
3. CONTRATOS FORMATIVOS.
4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1. CONTRATO INDEFINIDO

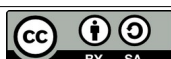
CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO

DEFINICIÓN	Es aquel en el que no se establece una duración máxima o límite de tiempo.
FORMA	Verbal o escrito.
JORNADA	• Jornada completa. • A tiempo parcial (el contrato deberá realizarse por escrito).
REQUISITOS	Si está acogido a algún incentivo a la contratación se aplicarán los requisitos del incentivo específico.
DURACIÓN	Indefinida.
CARACTERÍSTICAS	Para los contratos indefinidos se establecen incentivos a la contratación, cuando cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa, dependiendo de las características de la empresa, de la persona trabajadora y, en su caso, de la jornada (personas desempleadas de larga duración, en situación de exclusión social, etc.). Para más información consultar la página web del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). <i>*Los códigos QR que encontraremos en cada tipo de contrato pertenecen a monográficos del programa Aquí hay trabajo de La 2 (RTVE).</i>



CONTRATO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO

DEFINICIÓN	Es aquel que se celebra para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, tanto determinados como indeterminados
FORMA	Escrito. En el contrato deberán constar: • Los elementos esenciales de la actividad laboral. • La duración del periodo de actividad. • La jornada y su distribución horaria.
JORNADA	La jornada puede ser:



	• Jornada completa. • A tiempo parcial.
REQUISITOS	La empresa deberá realizar un llamamiento para que las personas trabajadoras fijas-discontinuas conozcan el inicio del periodo de actividad.
DURACIÓN	Indefinida. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas deberán acudir al llamamiento que realice la empresa cada año, y trabajarán el periodo indicado en su contrato. Son fijas porque tienen un contrato indefinido pero trabajan de forma discontinua (trabajos de temporada o estacionales, por ejemplo, trabajos vinculados a periodos vacacionales, etc.).
CARACTERÍSTICAS	Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y la forma por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Los contratos de duración determinada (temporales) tienen una fecha de inicio y una fecha de finalización de la relación laboral. El Estatuto de los Trabajadores establece que los contratos temporales solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

DEFINICIÓN	Se entiende por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el contrato fijo-discontinuo. Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
FORMA	Verbal (en caso de una duración inferior a 4 semanas) y escrito (en los demás casos).
JORNADA	• Jornada completa. • A tiempo parcial (el contrato deberá realizarse por escrito).
REQUISITOS	Si está acogido a algún incentivo a la contratación se aplicarán los requisitos del incentivo específico.
DURACIÓN	Duración máxima 6 meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta 1 año.
CARACTERÍSTICAS	Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independiente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.



CONTRATO PARA LA SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA

DEFINICIÓN	Pueden celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
------------	--



	También para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
FORMA	Escrito. - Se especificará en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. - Si el contrato se celebra para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras dicho proceso.
JORNADA	- Jornada completa. - A tiempo parcial (ver supuestos)*. Este contrato podrá realizarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora (consultar causas de reducción de jornada en la Parada 4).
REQUISITOS	Si está acogido a algún incentivo a la contratación se aplicarán los requisitos del incentivo específico.
DURACIÓN	- La duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia de la persona trabajadora sustituida. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. - La duración será la del tiempo que dure el proceso de selección, en este caso la duración máxima es de 3 meses.
CARACTERÍSTICAS	* Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos: - Cuando la persona trabajadora sustituida estuviera contratada a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial. - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de las personas trabajadoras o así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso por nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento. El contrato de sustitución se extinguirá, previa comunicación de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas: - La reincorporación de la persona trabajadora sustituido. - El cumplimiento del plazo establecido para la reincorporación. - La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. El contrato temporal se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo: - Por falta de forma escrita. - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba. - Si llegado el término no se hubiera producido comunicación de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral. - Los celebrados en fraude de ley.

3. CONTRATOS FORMATIVOS



Los contratos formativos tienen como finalidad la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. Existen, por tanto, dos tipos de contratos formativos dependiendo de su finalidad.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	
DEFINICIÓN	El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
FORMA	Escrito.
JORNADA	Suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al: • 65% durante el primer año, o • 85% durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o en el ET. No se podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor), ni trabajos nocturnos o trabajo a turnos.
REQUISITOS	Titulación: Para personas que carezcan de la cualificación profesional requerida para el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin embargo, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de FP o universitaria con personas que posean otra titulación distinta, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. Edad: • Personas entre 16 y 30 años con certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. • El límite de 30 no será de aplicación en el caso de estudios universitarios, de FP y certificados de profesionalidad de nivel 3. • Tampoco se aplicará el límite máximo de edad para personas con discapacidad o colectivos en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción.
DURACIÓN	La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años (hasta 3 años en caso de discapacidad).
CARACTERÍSTICAS	No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.



RETRIBUCIÓN	Será la establecida en el convenio colectivo. Si no está regulada en el convenio, no podrá ser inferior al 60% el primer año y 75% el segundo año, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
ACTIVIDAD FORMATIVA	Deberá existir un acuerdo entre la empresa y el centro de formación. La persona trabajadora contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Se elaborarán planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. La actividad desempeñada deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, de acuerdo con un programa de formación (autoridades laborales o educativas de FP o Universidades).

LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA EN LA NUEVA LEY DE FP

Para no confundir los contratos formativos con las prácticas en la empresa del alumnado de FP conviene aclarar lo siguiente.

La nueva Ley de FP permite la realización de prácticas formativas en dos modalidades:

- En **régimen general**, bajo la modalidad de prácticas formativas no remuneradas. No hay vinculación laboral con la empresa.
- En **régimen intensivo**, que se realizará en el marco del Contrato para la Formación en Alternancia, es decir, con una vinculación laboral con la empresa.

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	
DEFINICIÓN	El contrato tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.
FORMA	Escrito, haciendo constar la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
JORNADA	- Jornada completa. - A tiempo parcial. No se podrán realizar horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor).
REQUISITOS	Titulación: Estar en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de FP, así como un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad. Periodo: Deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes (5 años en caso de discapacidad) a la terminación de los correspondientes estudios.
DURACIÓN	Mínimo 6 meses y máximo 1 año. Dentro de estos límites, por convenio colectivo puede establecerse una duración distinta.
CARACTERÍSTICAS	El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.



	Se podrá establecer un periodo de prueba como máximo de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato. A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, (salvo los periodos de formación o prácticas exigidas para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación).
---	--

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS

La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	
DEFINICIÓN	El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Un “trabajador a tiempo completo comparable” es un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.
FORMA	Escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.
JORNADA	A tiempo parcial. Cuando la jornada se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias (salvo por fuerza mayor). Horas complementarias Se consideran horas complementarias las realizadas adicionalmente a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.



	- La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. - La empresa solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad. Deberá constar por escrito. - Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo mínima de 10h semanales en cómputo anual. - El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo con limitaciones. - El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. - El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: - La atención de las responsabilidades familiares (artículo 37.6. del ET). - Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. - Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
REQUISITOS	Si está acogido a algún incentivo a la contratación se aplicarán los requisitos del incentivo específico.
DURACIÓN	Por tiempo indefinido o por duración determinada.
CARACTERÍSTICAS	La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias computándose a efectos de cotización en la Seguridad Social. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 del ET). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.
JUBILACIÓN PARCIAL	
Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con la finalidad de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.	
CONTRATO DE RELEVO	
DEFINICIÓN	Es aquel que se celebra con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.
FORMA	Escrito.
JORNADA	- Jornada completa. - A tiempo parcial.



	La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora "relevista" podrá completar el de la persona trabajadora o simultanearse con ella.
REQUISITOS	Si está acogido a algún incentivo a la contratación se aplicarán los requisitos del incentivo específico.
DURACIÓN	Indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación.
CARACTERÍSTICAS	El puesto de trabajo del trabajador "relevista" podrá ser el mismo del trabajador sustituido.

5. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

[Programa Aquí hay trabajo](#). La 2. RTVE.

6. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIA DE IMÁGENES

Normativa:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**.

Basado en datos de la [Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado](#)

Los contenidos de esta guía están basados en la normativa vigente en materia de relaciones laborales que se ha ido citando a lo largo de todo el recurso.

[Beneficios en la Cotización a la Seguridad Social. Incentivos a la contratación y otras peculiaridades de cotización](#).

(2024) Tesorería General de la Seguridad Social.

Fuente bibliográfica:

- [Guía laboral](#). Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Imágenes: Imagen de cabecera

- [Imagen de Volkswagen, Vehículo y Furgoneta clásica](#). Pixabay.

