

TIPOS DE CONTRATOS

INDEFINIDOS	ORDINARIO (Art. 15.1 ET)	<p>El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.</p> <p>Adquirirán la condición de fijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los contratos que no cumplan los requisitos establecidos en la ley. Las trabajadoras temporales que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba. Por encadenarse contratos temporales: las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción. La persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción. <p>Si no se cumple la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.</p>	
	FIJO DISCONTINUO (Art. 16 ET)	<p>Se concertará para:</p> <ul style="list-style-type: none"> La realización de trabajos de naturaleza estacional o de temporada. La realización de trabajos que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución, determinados o indeterminados. La prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. 	
TEMPORALES	POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (Art. 15.2 ET)	1ª CAUSA HABILITANTE	<p>Por el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo disponible y el que se requiere. Entre estas oscilaciones estarán las vacaciones anuales.</p> <p>Su duración no podrá exceder de 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial.</p>
		2ª CAUSA HABILITANTE	<p>Para atender circunstancias ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada.</p> <p>Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días discontinuos en el año natural, independientemente 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.</p>
	DE SUSTITUCIÓN (Art. 15.3 ET)	<p>Su finalidad es:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (p.ej., de baja por maternidad o paternidad). En este supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse hasta 15 días antes del inicio de la ausencia de la persona sustituida. Completar la jornada reducida de otra persona trabajadora por causas establecidas en la ley o por convenio. Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses. 	

FORMATIVOS	PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (Art. 11.2 ET)	<p>Finalidad. Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los estudios de formación profesional, universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.</p> <p>Requisitos. No tener título universitario o un título de grado medio o superior o certificado del sistema de formación profesional. También se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación, siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.</p> <p>Duración. Tendrá una duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.</p> <p>Actividad laboral y formación. La actividad laboral deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. La persona contratada contará con dos tutores: uno designado por la entidad de formación y otro designado por la empresa.</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p> <p>Retribución. Se fija en el convenio colectivo. NO podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. La retribución NO podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
	PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL (Art. 11.3 ET)	<p>Finalidad. La obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.</p> <p>Requisitos. La persona trabajadora debe estar en posesión de un título universitario, de grado medio o superior o certificado del sistema de formación profesional.</p> <p>Deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años, en el caso de personas con discapacidad).</p> <p>Duración. La determina el Convenio, pero no podrá ser inferior a 6 meses, ni exceder de 1 año.</p> <p>Actividad laboral. La empresa elaborará el plan formativo individual que especifique el contenido de la práctica profesional y asignará un tutor a la persona trabajadora. A la finalización del contrato, esta tendrá derecho a un certificado con el contenido de la práctica realizada.</p> <p>Retribución. Se fija en el convenio colectivo. No podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo.</p>