

TIPOS DE CONTRATO LABORAL

ÍNDICE

1. Contrato indefinido
2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos
3. Contratación de minusválidos
4. Contrato para el fomento de la contratación indefinida
5. Contrato para la formación
6. Contratos en prácticas
7. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social
8. Contrato de obra o servicio determinado
9. Contrato eventual por circunstancias de la producción
10. Contrato de interinidad
11. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación
12. Contrato de relevo
13. Contrato a tiempo parcial
14. Contratos de inserción
15. Contrato de trabajo de grupo
16. Contrato de trabajo a domicilio

Actualmente existen 16 tipos de contrato, aunque este es un número relativo que cambia en función de las nuevas leyes:

1. Contrato indefinido: es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado. Puede ser tanto de palabra como por escrito, con la excepción, de los acogidos al programa de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc.

Además, se convertirán en fijos, independientemente de su modalidad contractual:

- Los trabajadores que no son dados de alta en la Seguridad Social.
- Los trabajadores con contratos temporales en fraude de ley.

2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos: es aquel que se realiza para trabajos que son fijos pero no se repiten en determinadas fechas, produciendo discontinuidad en el tiempo.

En este caso es imprescindible que figure la siguiente información:

- La jornada estimada y su distribución horaria
- La duración prevista para la actividad.
- La forma y el orden del llamamiento, según el convenio colectivo que le corresponda

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad se regirán por el convenio colectivo que le corresponda. En convenio colectivo sectorial se puede acordar, cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, el uso de contratos de fijos-discontinuos en la modalidad de tiempo parcial, así como la conversión de temporales a fijos-discontinuos.

3. Contratación de minusválidos: existe la obligación de contratar a minusválidos en todas las empresas públicas y privadas que tengan 50 o más trabajadores. De la plantilla total de la empresa, al menos el 2% serán trabajadores minusválidos.

Las modalidades de contratación para los trabajadores con alguna discapacidad son las siguientes:

- Indefinida minusválidos
Se utiliza para trabajadores con un mínimo de minusvalía reconocida del 33% ó más, y que estén inscritos en el INEM.
- Empleo selectivo
Esta modalidad regula la readmisión de trabajadores minusválidos, una vez recuperados.
- Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

El requisito necesario para que un trabajador acceda a este tipo de contratos, es tener una minusvalía igual o superior al 33%. Además, se establecerá, en convenio, la duración máxima del contrato, que no podrá ser superior a cuatro años.

Las empresas que celebren estos contratos tendrán, también, derecho a la bonificación correspondiente en las cuotas de la Seguridad Social.

- **Contrato en prácticas para minusválidos**
Para acceder a este tipo de contratación, además de tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33%, se fija como requisito la obtención de un título que le habilite para su profesión, el cual se haya obtenido en los últimos seis años a la firma del contrato.
- **Contrato temporal de minusválidos**
Desde el año 2002, las empresas pueden contratar temporalmente a trabajadores minusválidos.

4. Contrato para el fomento de la contratación indefinida: tiene como objetivo facilitar el empleo estable para trabajadores desempleados y aquellos sujetos a una relación laboral de carácter temporal. Se concertará por tiempo indefinido.

Pueden ser objeto de este tipo de contrato los trabajadores desempleados inscritos en INEM y que ostenten alguna de las siguientes condiciones: tener entre 16 y 30 años, ambos inclusive; ser mujeres desempleadas, y contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; ser trabajadores mayores de 45 años de edad; ser parados de larga duración, con más de seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo; tener una minusvalía; o trabajadores que, en la fecha de inicio del contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

No podrán concertar este tipo de contrato las empresas que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por causas objetivas, declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos, salvo que el despido sea por Expediente de Regulación de Empleo.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y se declare improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

5. Contrato para la formación: su finalidad es la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para la realización adecuada de un trabajo que requiera algún tipo de cualificación o acreditación.

Para ello, los trabajadores deben ser mayores de 16 años y menores de 21. No aplicándose ningún límite de edad cuando el contrato vaya dirigido a desempleados minusválidos, trabajadores extranjeros, desempleados que lleven más de tres años sin trabajo, los que estén en situación de exclusión social y Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Los requisitos necesarios son:

- No tener la titulación correspondiente para el ejercicio de la profesión.
- No haber estado en el puesto para el que se contrata con anterioridad, dentro de la misma empresa, más de 12 meses.
- Si se hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se podrá contratar para formación sólo por el tiempo que quede hasta completar la duración establecida.

En convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos de esta naturaleza que se pueden realizar, así como los puestos de trabajo que comprende esta modalidad.

Cuando no se determine número máximo de contratos para la formación en los convenios, se atenderá a una escala previa.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca, pero en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años en el caso de que el trabajador tenga alguna minusvalía.

En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Además, se presumirán indefinidos los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario.

La jornada será la establecida a tiempo completo, sumando al trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación teórica en la empresa.

La formación práctica que se realizará será bajo la tutela del empresario o de un trabajador con experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los Convenios Colectivos.

La retribución fijada para este tipo de contratos será la que marca el convenio, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La formación teórica de este tipo de estará relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en función trabajo y del número de horas dedicados a la formación, sin que, sea inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio.

Se entenderá efectuada la formación teórica cuando el trabajador acredite, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo.

En el plazo de un mes desde el final de la formación teórica, el empresario dará un certificado en el que conste su duración y el nivel de la formación práctica adquirida. También, el Centro donde se hayan impartido las clases emitirán un certificado donde constará el grado de aprovechamiento.

Cuando se realice este contrato, el empresario deberá rellenar todos los datos sobre el centro de formación y adjuntar al contrato una "comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación". Sí el trabajador acredita que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto se entenderá que se ha cumplido por completo el requisito de formación.

En el contrato deben constar: los niveles ocupacional de cada trabajador contratado en dicha modalidad, el puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

6. Contratos en prácticas: sirven para facilitar las prácticas profesionales a los trabajadores con título universitario o formación profesional de grado medio o superior, e incluso otros títulos,

siempre y cuando estén reconocidos oficialmente como equivalentes y que habiliten para el ejercicio profesional.

Además de dichas titulaciones, se exige no haber transcurrido más de cuatro años desde que se acabaron los estudios o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de estas prácticas según el nivel de estudios cursados. Por convenio se podrá determinar que puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales serán objeto de este tipo de contratos.

La duración no podrá ser menor de seis meses ni mayor de dos años, sin perjuicio de lo que se suscriba mediante convenios colectivos.

El contrato se presumirá indefinido cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita. Y se convertirán en fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido. Lo mismo les ocurrirá a los contratos celebrados en fraude de ley.

La Retribución mínima será la fijada en convenio colectivo para este tipo de trabajadores, sin que, pueda ser inferior al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador de estas características. Tampoco, podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional.

Este tipo de contratos deberán formalizarse por escrito, donde constará la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar.

A la terminación del contrato la empresa entregará al trabajador un certificado con la duración de las prácticas, el puesto desempeñado, así como las principales tareas realizadas.

Si al término del contrato el trabajador se quedase trabajando en la empresa, no se computará un nuevo período de prueba, y este tiempo, además, contará desde el principio a efectos de antigüedad en la empresa.

7. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social: su objetivo es fomentar la contratación de aquellos trabajadores en situación de exclusión social, que están desempleados.

La situación de exclusión social se acreditará y se determinará por la pertenencia a colectivos tales como los perceptores de rentas mínimas de inserción, personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior,

jóvenes de entre dieciocho y treinta años de instituciones de protección de menores. También, personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que están en proceso de rehabilitación o reinsertión; así como, los internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo y ex reclusos.

8. Contrato de obra o servicio determinado: es aquel que se firma para la realización de una obra o servicio, con autonomía y cuya duración sea incierta. Cuando se supere el año, para efectuar la extinción del contrato se necesita un preaviso de 15 días. Si el empresario lo incumpliera, se indemnizará por el equivalente al salario del plazo incumplido.

Este tipo de contrato se transformará en indefinido cuando se realice de forma escrita, por falta de alta en la Seguridad Social transcurrido el plazo, y un dato importante y a tener en cuenta, cuando, llegado el fin del mismo, no se produzca denuncia de las partes, y se sigue trabajando. También, se presumirán por tiempo indefinido los contratos en fraude de Ley.

Se ha de realizar por escrito, identificando con claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata, y puede ser por tiempo indefinido o determinado.

El empresario debe informar, también, sobre la existencia de vacantes, con el fin de garantizar iguales oportunidades de acceso a puestos permanentes. Y por convenios colectivos se establecerán las medidas para facilitar el acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua.

9. Contrato eventual por circunstancias de la producción: se celebra para responder a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que surgen en la empresa, en un momento determinado. Por convenio colectivo se podrán fijar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y los criterios de adecuación a la plantilla.

La duración máxima será de seis meses en un período de un año. Aunque, por convenio se podrá modificar la duración máxima de los mismos, así como, el período en el que se realizarán.

Se transformarán en indefinido, salvo prueba en contrario, cuando:

- Se dé falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
- Los contratos en fraude de Ley.

Se realizará por escrito, cuando su duración sea superior a cuatro semanas, o se concierte a tiempo parcial.

También, la empresa informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitándose, además por convenio, el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua.

10. Contrato de interinidad: su finalidad es sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo para cubrir temporalmente ese puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su ocupación definitiva.

El contrato durará mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, o por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para cubrir dicho puesto, en cuyo caso no se excederá de tres meses. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; o por el tiempo establecido para la incorporación; así como por el transcurso del plazo de tres meses para el caso de un proceso de selección.

Se transforma en indefinido:

- Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- El contrato celebrado en fraude de Ley.

Deberá realizarse a jornada completa, excepto:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial, o se intente cubrir temporalmente un puesto definitivo que sea a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar una jornada reducida de trabajadores con derecho de guarda legal, o cuando se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Debe formalizarse por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido, así como la causa que ha producido dicha sustitución.

Como en casos anteriores, el empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, facilitando,

además, su acceso mediante formación profesional continua, aspecto, que recogerá el convenio.

11. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación: busca la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a aquellos trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

Requisitos de los trabajadores: que el trabajador que se jubile, le quede un año para alcanzar la jubilación, y que el trabajador que le sustituya esté inscrito como desempleado en el INEM.

No se podrá contratar al trabajador sustituto en la modalidad de a tiempo parcial y ni en la de eventual por circunstancias de la producción. La duración es de mínimo un año.

12. Contrato de relevo: en este caso concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que se jubila de manera parcial.

Este contrato puede ser indefinido o igual al tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el jubilado parcialmente sigue en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Pero en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, con tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría.

13. Contrato a tiempo parcial: se utiliza cuando se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferiores a la jornada a tiempo.

Puede ser por tiempo indefinido o por duración determinada. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la

modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

El número de horas complementarias no podrá superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo. En convenio se podrá establecer otro porcentaje máximo, pero que nunca será superior al 60% de las horas contratadas. Tampoco, podrá exceder de la jornada a tiempo completo.

En el contrato ha de figurar el número de horas y su distribución. De no ser así se entenderá que el empleo será a jornada completa.

14. Contratos de inserción: necesarios para participar en programas públicos de realización de obras y servicios de interés general y social. Sus objetivos son la adquisición de experiencia laboral y facilitar la mejora de la ocupación al desempleado.

Los rasgos principales es la temporalidad de estos contratos, pues se conciertan por un periodo de tiempo determinado, y siempre entre Administración o entidad sin ánimo de lucro y un desempleado para la realización de servicio de interés general o social.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no pueden repetir su participación hasta pasados tres años.

Además, hay que tener en cuenta, que el salario de estos trabajadores será el que se acuerde por ambas partes, sin que pueda ser inferior al convenio colectivo aplicable

15. Contrato de trabajo de grupo: se caracteriza por acordarse entre un empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en global, no teniendo el empresario derechos y deberes, sobre cada uno de los miembros, ya que el Jefe de Grupo tiene la representación de estos trabajadores, respondiendo de las obligaciones de dicha representación.

16. Contrato de trabajo a domicilio: se da cuando la prestación del servicio se realiza en el domicilio del trabajador, o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia del empresario.

Es importante que la empresa entregue un documento de control de la actividad laboral, donde debe aparecer el nombre del trabajador, el trabajo a realizar, así como, la cantidad de materias primas entregadas, el salario, y cualquier aspecto de la relación laboral que interese a ambas partes. Por tanto, debe formularse por escrito, indicando el lugar en que se va a realizar el trabajo.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. Y

puede realizarse tanto por tiempo indefinido como tener una duración determinada.