



Ayuntamiento
de Aljaraque



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO



Portal Empresarial “Aljaraque Empresarial”

Contratación Laboral



La realización de la obra o servicio ha sido desarrollada por personal contratado para la ejecución del proyecto denominado “Aljaraque Emple@ Joven” con N° de Expte. HU/CSC/0066/2014 para el desarrollo del Programa Emple@joven, subvencionado por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía y cofinanciado por el FSE en un 80% a través del Programa operativo “Fondo Social Europeo de Andalucía 2007-2013” CCI2007ES051PO005 y la Junta de Andalucía.

ÍNDICE

- 1. CONTRATACIÓN LABORAL**
- 2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO LABORAL.**
 - **Procesos que deben realizarse una vez creado el contrato por escrito.**
- 3. TIPOS DE CONTRATOS.**
 - **Contrato Indefinido.**
 - **Contrato Indefinido de fijos discontinuo.**
 - **Contratos acogidos al programa de Fomento del Empleo.**
 - **Contrato ``Primer Empleo Joven``.**
 - **Contratación de personas con discapacidad.**
 - **Contrato para la formación y aprendizaje.**
 - **Contratos en prácticas.**
 - **Contratos de relevo.**
 - **Contratos para trabajadores/as desempleados/as en situación de exclusión social en empresas de inserción.**
 - **Contratos temporales de fomento de empleo.**
 - **Contratos de obra o servicio determinado.**
 - **Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**
 - **Contrato de interinidad.**
 - **Contrato a tiempo parcial.**
- 4. ESQUEMA RESUMEN DE LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES.**



1. CONTRATACIÓN LABORAL

Para poder entender la contratación laboral lo primero es tener conocimiento de cual es la definición de Contrato. *El contrato es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.* A partir de aquí podemos poder empezar a desglosar las diferentes características y tipos de contrato.

2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO LABORAL

Debemos tener en cuenta que la acción de contratar consta siempre de dos partes:

1. **El contratante:** es la persona que tiene una actividad empresarial realizada por trabajadores/as a los que les paga un salario y los dirige.

Tienen capacidad para contratar:

- Las personas mayores de edad.
 - Menores de edades legalmente emancipadas.
 - Los mayores de 16 y menores de 18 años que viven independientes con el consentimiento de los padres o tutores.
 - Los extranjeros de acuerdo con la legislación.
2. **El trabajador/a:** es la persona que presta un servicio de manera voluntaria al contratante a cambio de una retribución.

La forma del contrato puede ser escrita u oral.

Deben realizarse obligatoriamente por escrito:

- Los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal.
- Los de prácticas y para la formación y el aprendizaje.
- Los contratos a tiempo parciales.
- Los contratos fijos-discontinuos.
- Los contratos de relevo.



- Los contratos para la realización de una obra o servicio determinado.
- Los de los/as trabajadores/as que trabajen a distancia.
- Los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Respecto a **la duración del contrato**: éste puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Hay que tener en cuenta que puede existir un *periodo de prueba* en la contratación aunque este es optativo y de acordarse debe fijarse por escrito en el contrato, su duración máxima se establece en los convenios colectivos:

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para el resto de trabajadores.
- En las empresas con menos de 25 trabajadores, este período no podrá exceder de los tres meses para los que no sean técnicos titulados.
- En contratos temporales de duración determinada que no sean superior a 6 meses no puede excederse de un 1 mes (art. 15 Estatuto de Trabajadores).
- En contratos de tiempos indefinidos de apoyo de emprendedores el periodo de prueba será 1 año.

En relación a los derechos y obligaciones del trabajador/a durante el periodo de prueba, éstos serán los mismos que le corresponde al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla.

Durante este periodo se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar ninguna causa y sin previo aviso, salvo que exista algún pacto en el contrato.

Cuando existan situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, etc., durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que haya acuerdo entre ambas partes.

Se considerará nulo el periodo de prueba para aquellos trabajadores/as que hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

En relación a los trabajadores, cuando el contrato supere las cuatro semanas, la empresa deberá informarles sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de forma escrita y en el plazo de **dos meses** desde el primer momento en que comience la prestación laboral.

Esta información deberá incluir:

- Identidad de las partes del contrato.
- Fecha de comienzo del contrato, en el caso de trabajos temporales también será necesario la fecha de finalización.
- Domicilio social de la empresa.
- Descripción resumida del puesto de trabajo de manera que el trabajador lo entienda.
- Cuantía del salario y sus complementos si existieran, y el plazo de pago.
- Duración y distribución del horario de trabajo.
- Duración de las vacaciones.
- Plazos de preaviso por extinción del contrato.
- Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

En el caso de **prestación de servicios** en el extranjero con una duración superior de cuatro semanas la información que debe contar el contrato es:

- Duración del trabajo.
- Moneda en la que se pagará el salario.
- Retribuciones en dinero y especies.
- Condiciones de repatriación del trabajador.

Procesos que deben realizarse una vez creado el contrato por escrito

Una vez redactado el contrato, es obligación de la empresa hacer una comunicación de las contrataciones a los Servicios Públicos de Empleo en el **plazo de diez días hábiles** después de la concertación del mismo.

La comunicación de las copias básicas de los contratos o prórrogas puede ser entregada en las oficinas de los Servicios Públicos o mediante los medios telemáticos.

Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar en la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los trabajadores podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.

Todas estas comunicaciones pueden ser presentadas de manera telemática a través de la aplicación *Contrat@* en el **plazo máximo de 10 días** por las empresas o entidades que los representen legalmente. Para ello es necesaria una autorización administrativa para el uso de estos medios con validez en toda España y contiene los datos de la empresa contratante y los datos personales de su representante.

3. TIPOS DE CONTRATOS

Contrato Indefinido

Es aquel que crea sin tener ningún límite de tiempo en la duración del contrato. Se formaliza de manera escrita.

Se adquirirá la condición de trabajador/a fijo en las siguientes situaciones:

- Cuando los/as trabajadores/as no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez pasado el tiempo igual al periodo de prueba.
- Los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Aquellos trabajadores/as que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un periodo superior a veinticuatro meses, aunque haya existido alguna parada o haya estado en diferentes puestos para la misma empresa o grupo empresarial.

También se aplica a las sucesiones o subrogación empresarial. Este régimen se aplica a los contratos de trabajo suscrito a partir del 18 de junio de 2010.

- En los casos en que el contrato se haya celebrado por un periodo de 3 años y una vez transcurrido éste se amplíe por convenio colectivo sectorial durante 12 meses.

Contrato Indefinido de fijos discontinuo

Son aquellos trabajos que tienen carácter fijo discontinuo y no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.



También se incluyen en este tipo de contrato aquellos trabajadores/as que desarrollen trabajos fijos y periódicos que se repitan en ciertas fechas.

Este tipo de contrato se formalizara por escrito en el modelo oficial que está establecido por el SEPE y en los que deberá establecerse:

- *Duración estimada.*
- *Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio aplicable.*
- *Jornada laboral estimada y su distribución horaria.*

Contratos acogidos al programa de Fomento del Empleo

Este tipo de contrato se crea para fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo, incluidos aquellos que tengan un contrato a tiempo parcial con otra empresa.

La duración de este contrato es de carácter indefinido, como su propio nombre indica, y la jornada puede ser a tiempo completo o parcial.

Para poder acogerse a esta modalidad de contrato deben cumplir una serie de requisitos tanto el trabajador/a como la empresa.

En relación a **los trabajadores/as**, estos deben encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo como demandantes de empleo y pertenecer algunos de los siguientes colectivos:

- Jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctimas de género o doméstica.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctimas del terrorismo.
- Trabajadores desempleados en condición de exclusión social.

Los requisitos que debe cumplir **la empresa** para este tipo de contrato son los siguientes:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.



- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Contrato ``Primer Empleo Joven``

Podrán celebrarse contratos temporales por parte de las empresas con jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o inferior a 3 meses.

Características de los contratos:

- Se considera causa del contrato la adquisición de la primera experiencia laboral.
- Es necesario la formalización del contrato por escrito en el modelo que se establece en el SEPE.
- La **duración mínima** del contrato debe ser de **3 meses**.
- La **duración máxima** del contrato es de **6 meses**, aunque se puede prorrogar por convenio colectivo ya sea a nivel estatal o inferior.
- El contrato debe realizarse a jornada completa o parcial, siempre que la jornada sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Para que las empresas puedan acceder a este tipo de contrato y a los incentivos o bonificaciones que ofrece deben no haber adoptado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes.

Por otra parte, las empresas o autónomos que una vez pasado los 3 meses desde su celebración, transformen en indefinido estos contratos, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Debiendo mantener el nivel de empleo alcanzado con la celebración de estos contratos al menos 12 meses.

Contratación de personas con discapacidad

Las empresas tanto públicas como privadas que cuenten con 50 o más trabajadores tendrán la obligación de tener al menos el **2%** de su plantilla de trabajadores/as con discapacidad. Aunque existe la excepción de que las empresas puedan quedar exenta de la obligación de contratar a personas con discapacidad a través de acuerdos o por voluntad del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral.

Esta **excepción** puede darse en las siguientes situaciones:

- Cuando se deba a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación que se necesita o cuando acrediten que no están interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas.
- Cuando existan motivos de carácter productivo, técnico o económico que dificulten la incorporación de trabajadores con discapacidad. Las empresas que se encuentren en esta situación deberán solicitar a los servicios públicos de empleo la **declaración de excepcionalidad**. Esta declaración tendrá una validez de 3 años y una vez pasado este plazo deberán solicitar una declaración nueva.

Existen una serie de alternativas para la contratación de discapacitados:

- Realizar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que elige esta opción.
- Realizar un contrato mercantil o civil con un centro especial de trabajo o un trabajador/a autónomo/a con discapacidad para la prestación de servicios ajenos o accesorios a la actividad de la empresa.
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo a personas con discapacidad.
- Creación de un enclave laboral, previamente suscrito del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

Como hemos observado en el punto anterior, se hace mención a un concepto nuevo **el enclave laboral**. Este lo podemos definir como *“el contrato entre una empresa de mercado ordinario de trabajo y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que tengan relación con su actividad normal y que será realizado por un grupo de trabajadores/as con discapacidad del centro especial de empleo que se desplazan de manera temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora.”*

Por otra parte, también existe un **Plan de empleo de apoyo** que se define como *“las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en los puestos de trabajo, prestada por preparadores especializados, que tienen como fin facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores/as discapacitados/as con especiales dificultades de inserción laboral en empresas en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalente.”*

Contrato para la formación y aprendizaje

Este tipo de contrato tiene como fin la cualificación profesional de los trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

Para realizar este tipo de contrato, los trabajadores deberán cumplir una serie de requisitos:

- Trabajadores con edades comprendidas entre 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por los centros homologados.
- En el caso de que la tasa de desempleo sea por debajo del 15% se podrán celebrar este tipo de contrato con trabajadores/as menores de 30 años que no estén cualificados profesionalmente.

Características de los contratos:

- Los contratos deberán **formalizarse** por escrito con el modelo oficial y comunicarse al SEPE en el plazo de **10 días** siguientes a la formalización del mismo.
- La **duración** del contrato será de **1 año y la máxima 3 años**, mediante convenios colectivos podrá establecerse una duración distinta establecida sin que la duración mínimo se exceda en 6 meses y que la máxima no supere los 3 años.
- En caso de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de la duración del contrato y el tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 75% durante el primer año y un 85% durante el segundo y tercer año.
- Finalizada la duración del contrato el trabajador/a **no podrá ser** contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que el nuevo contrato se realice para distinta cualificación o bien cuando este puesto haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador/a en la misma empresa por tiempo superior a **12 meses**.

En cuanto a las personas discapacitadas con las que se celebren este tipo de contrato, se incluye una serie de características adicionales:

- Personas con una discapacidad igual o superior del 33%.
- La edad máxima prevista no se aplicará en los trabajadores con discapacidad.
- La duración máxima del contrato podrá ampliarse sin que exceda los 4 años.



- Hasta un 25% del tiempo del trabajo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social.
- Las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas de adaptación que sean necesarias para facilitar e incentivar la suscripción de contratos con las personas con discapacidad.
- En los casos de obtención de un título de formación profesional podrá flexibilizarse, permitiendo a las personas la posibilidad de combinar la formación con la actividad laboral.
- Cuando la formación va dirigida a la obtención de un Certificado de profesionalidad podrán incorporar módulos apropiados para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario.
- Los centros en los que se impartan esta formación deberán estar adaptados a las necesidades de las personas con discapacitadas como accesibilidad, circulación o comunicación.

Características de la Formación:

La Formación podrá ser impartida por:

- Los centros autorizados por las Administraciones educativas o acreditados por el SEPE.
- La propia empresa cuando disponga de las instalaciones y el personal adecuado.
- Los centros que imparten la formación en Certificados de Profesionalidad o Títulos de Formación Profesional.
- Se podrán impartir de manera presencial o a distancia.

Toda esta formación se inscribirá en una cuenta de formación, cuya anotación la realizará el SEPE asociado al número de afiliación a la seguridad social.

La formación será impartida por las empresas directamente, siempre que los contenidos estén validados por el SEPE o los centros autorizados por el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA.

También existe una última modalidad en este tipo de contrato que son ***los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por las Empresas de Trabajo Temporal.***

Cuando se celebra esta modalidad del contrato en formación y aprendizaje, la empresa de trabajo temporal celebra contratos con los/as trabajadores/as contratados para ponerlos a

disposición de las empresas usuarias de conformidad con la regulación de estos contratos. La empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Contratos en prácticas

Este tipo de contrato tiene como objetivo la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los/as trabajadores/as con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.

Para poder acceder a este tipo de contrato, las personas a contratar deben de cumplir los siguientes **requisitos**:

- Titulación universitaria.
- Técnico superior.
- Técnico auxiliar.
- Otras titulaciones oficiales o certificados de profesionalidad.

Características del contrato:

- **No haber transcurrido más de 5 años** de la finalización de los estudios, aunque en el caso de los discapacitados sería 7 años y a los menores de 30 años podrá celebrarse el contrato habiendo transcurrido los 5 años de la finalización de los estudios.
- La **duración** del contrato, este no **podrá ser inferior a 6 meses ni exceder los 2 años**. Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas sin que la duración total exceda la máxima de 2 años. Además, aquellos contratos que no se acredite su temporalidad se presumirá por tiempo indefinido.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- La **retribución** del trabajador/a no podrá ser **inferior al 60 o 75%** durante el primero o segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Una vez terminado el contrato la empresa entregará al trabajador/a un certificado en el que conste la duración de la práctica, el puesto de trabajo desempeñado y las principales tareas que ha realizado.

- Si al terminar el contrato el trabajador/a continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Contratos de relevo

Los contratos de relevo se refieren a aquellos contratos de duración determinada, celebrados con trabajadores/as desempleados, para sustituir parcialmente a un trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial.

Deberá tenerse en cuenta las modificaciones en el régimen de jubilación parcial reguladas en *el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo*.

Características del contrato:

- La duración será indefinida o como mínimo igual al tiempo que faltaba al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- Cuando el contrato se celebra a jornada completa y duración indefinida, con una reducción máxima del 75% de la jornada y salario del trabajador/a jubilado/a parcialmente, deberá alcanzar una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

En este caso, si el contrato se extinguiese antes de la duración mínima establecida, la empresa estará obligada a celebrar un nuevo contrato en los mismo términos que el anterior, por el tiempo restante.

Por otra parte, la empresa tiene una serie de **obligaciones**:

- Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, la empresa deberá contratar a otro trabajador/a desempleado/a en el plazo de **15 días**.
- Si el trabajador/a jubilado parcialmente fuera despedido improcedente antes de cumplir la edad de jubilación, la empresa ofrecerá al trabajador/a relevista la ampliación de su contrato de trabajo y si se da el caso de que no aceptara, deberá de contratar a otro.

En el caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe devengado de la prestación de la jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria.

Por último, hay que tener en cuenta que a la finalización de este tipo de contrato el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte

proporcional que resultaría de abonar **8 días de salario por cada año de servicio**, para los **contratos** que se hubieran formalizado **a partir del 4 de marzo de 2001**.

Para los **contratos** que fuesen concertados **a partir de 18 de junio de 2010**, la indemnización será de **12 días de salario por cada año de servicio**.

Contratos para trabajadores desempleados en situación de exclusión social en empresas de inserción.

Estos contratos se formulan de forma escrita en su modelo oficial y las jornadas pueden ser a tiempo completas o parciales. El objetivo de fomentar la contratación de los/as trabajadores/as desempleados en situación de exclusión social. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción o cualquier otra prestación de igual.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el apartado anterior, por alguna de las siguientes causas:
 1. Falta de período exigido de residencia o empadronamiento.
 2. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 3. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 años que proceda de Instituciones Penitenciarias.
 4. Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación.
 5. Internos de Centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita obtener un empleo.
 6. Menores internos cuya situación les permita obtener un empleo.
 7. Personas procedentes de centros de alojamiento alternativos autorizados.
 8. Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social.

Por otra parte, las **empresas** que contraten a este tipo de trabajadores/as también deben cumplir una serie de **requisitos**:

- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objetivo social sea la



inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción.

- Estar inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros 3 años de actividad y de al menos el 50% a partir de 4 años, no pudiendo ser inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras.
- Presentar anualmente un Balance Social.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos.

Contratos temporales de fomento de empleo

Las empresas de inserción podrán celebrar contratos para la mejora del crecimiento y del empleo si el contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Los **requisitos** que debe cumplirse para poder celebrar estos contratos son:

- No podrán ser contratados los/as trabajadores/as que en los 2 últimos años hubiera prestado servicios en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo.
- El contrato deberá celebrarse por un **periodo mínimo de doce meses y máximo de tres años**.
- Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista podrá prorrogarse hasta alcanzar la duración máxima.

Contratos de obra o servicio determinado

Estos contratos se conciertan para la realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución sea en principio de duración incierta.



Características del contrato:

- La duración es por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si fuera superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio, si se incumplieran existe por parte del empresario la obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.
- Por lo contrario, si el contrato durase menos de 7 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36%.
- En cuanto a la formalización del contrato deberá ser por escrito y especificando el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata.
- La jornada laboral podrá ser a tiempo completo o parcial.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Este tipo de contratación tiene como finalidad la de atender a las necesidades que se produzcan en una empresa por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

Características del contrato:

- La duración del contrato suelen ser de un **máximo de 6 meses dentro de un periodo de 1 año**. En el caso del que la duración sea inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo una vez más, sin que supere la máxima.
- Si la duración fuese inferior a 7 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementaría en un 36%.
- Estos contratos deberán de ser formalizados de manera escrita y si se celebrara a tiempo parcial o con una duración superior a 4 semanas deberá aparecer explicado dentro del contrato tantas las causas como la duración.

Contrato de interinidad

Tienen como objetivo sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de su puesto de trabajo por diferentes motivos como formación, enfermedad, etc.

Características del contrato:

- La duración del contrato puede ser mientras el trabajador/a sustituido no se incorpore o el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la



cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que se exceda en 3 meses en este último caso.

- En todos los casos no será necesario un preaviso por parte del empresario de la finalización del contrato, salvo que se pacte lo contrario.
- La jornada de trabajo deberá celebrarse en jornada completa excepto en dos casos:
 1. Cuando el trabajador/a sustituido estuviera contratado a tiempo parcial.
 2. Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los/as trabajadores/as que hayan tenido nacimientos de hijos prematuros o que, deban permanecer hospitalizados, así como en los supuestos de cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, entre otros.
- La formalización del contrato debe ser por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el trabajador sustituido o el otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.
- El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al SEPE correspondiente, en el plazo de **10 días hábiles** siguientes a su celebración.

Contrato a tiempo parcial

Se entenderá celebrado el contrato a tiempo parcial cuando se acuerde entre las partes una prestación de servicio durante un número de horas al día, a la semana o al año inferior a la jornada a tiempo completo.

Características del contrato:

- La duración de estos contratos suelen ser indefinidos o por una duración determinada. Se entenderá por tiempo indefinido cuando se celebre para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- Está permitida la celebración del contrato a tiempo parcial en las siguientes modalidades:
 1. Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
 2. Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.



3. Contratación para la sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
 4. Contratos en prácticas.
 5. Contrato de relevo.
 6. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.
- No está permitido realizar este tipo de contrato en los contratos de formación y el aprendizaje.
 - La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida.
 - No podrán realizar horas extraordinarias pero sí horas complementarias que previamente han sido pactadas entre empresa y trabajador/a.
 - La formalización del contrato deberá ser de forma escrita en el modelo oficial establecido donde aparecerá el número de horas ordinarias del trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.
 - Este deberá de ser comunicado por el empresario al SEPE correspondiente en el plazo de **10 días hábiles** después de su concertación, así como la entrega de una copia básica a los representantes legales.

Para obtener más información sobre esta materia puede consultar la página web del Ministerio de empleo y fomento (www.sepe.es).

4. ESQUEMA RESUMEN DE LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES.

<p>CONTRATOS INDEFINIDOS</p>	<p>Ningún límite de tiempo en la duración del contrato.</p>
<p>CONTRATOS INDEFINIDOS FIJOS DISCONTINUOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos fijos discontinuos que no se repiten en las mismas fechas. - Trabajos fijos y periódicos que se repiten en ciertas fechas. - Formalización por escrito.
<p>CONTRATOS ACOGIDOS AL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la contratación indefinida. - Tiene carácter indefinido. - La jornada puede ser a tiempo parcial o completo
<p>CONTRATOS "PRIMER EMPLEO JOVÉN"</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos temporales con jóvenes desempleados menores de 30 años y sin experiencia o menos de 3 meses. - Formalización por escrito. - Duración mínima: 3 meses. - Duración máxima: 6 meses. - Jornada completa o parcial.
<p>CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de contratar a un 2% de la plantilla en empresas con 50 o más trabajadores. - <i>Declaración de excepcionalidad</i>: cuando existan motivos de producción, técnico o económico que no sea posible la incorporación de trabajadores discapacitados. - <i>Enclave laboral</i>: contrato de una empresa con un centro especial de empleo que aporta trabajadores discapacitados. - <i>Plan de empleo de apoyo</i>: orientación y acompañamiento en los puestos de trabajos por preparadores para facilitar la adaptación laboral a personas discapacitadas.

<p>CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dar formación profesional a los trabajadores en alternancia con la actividad laboral y formativa. - Trabajadores con edades entre 16 y 25 años. - Duración mínima: 6 meses. - Duración máxima: 3 años y en discapacitados hasta 4 años. <u>La formación podrá ser impartida:</u> - Centros autorizados por la Administración administrativa o el SEPE - La propia empresa. - Centros que imparten formación en Certificados de profesionalidad.
<p>CONTRATOS EN PRÁCTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obtención de la práctica profesional de los estudios cursados. - Los trabajadores no pueden haber transcurrido más de 5 años desde la finalización de los estudios, en los discapacitados 7 años. - Duración mínima: 6 meses. - Duración máxima: 2 años. - Entrega de un certificado a la finalización del mismo.
<p>CONTRATOS DE RELEVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos de duración determinada para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación parcial. - Formalización por escrito. - Regulación de jubilación parcial <i>Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.</i>
<p>CONTRATOS PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL CON EMPRESAS DE INSERCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la contratación de los/as trabajadores/as desempleados en exclusión social. - Formalización por escrito y con el modelo oficial. - Jornadas completas o parciales. - La situación de exclusión social se acreditará por los Servicios Sociales.

<p>CONTRATOS TEMPORALES DE FOMENTO DE EMPLEO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción. - Duración mínima: 1 año. - Duración máxima: 3 años.
<p>CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Duración por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. - Formalización por escrito y especificación del carácter de la contratación. - Jornada parcial o completa.
<p>CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación extra por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. - Duración máxima: 6 meses. - Formalización por escrito.
<p>CONTRATO DE INTERINIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sustitución de un trabajador/a con derecho a reservar su puesto. - Duración: mientras el trabajador/a sustituido no se incorpore sin exceder los 3 meses. - Jornada completa. - Formalización por escrito.
<p>CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prestación de un servicio durante un número determinado de horas al día, a la semana o al año inferior a la jornada completa. - No se podrán realizar horas extraordinarias pero sí complementarias. - Formalización por escrito y en el modelo oficial.