



## MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES

DENOMINACIÓN	TIPO	DURACIÓN	FORMA	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
<b>Obra o servicio determinado.</b>	Duración determinada.	Hasta fin de obra o servicio.	Escrita.	Prevista en el convenio.	
<b>Eventual por circunstancias de la producción.</b>	Duración determinada.	Máximo de 6 meses dentro de un período de 12 (por convenio puede ser hasta de 18).	Escrita, salvo que su duración sea inferior o igual a 4 semanas.	Prevista en el convenio.	
<b>Sustitución o interinidad.</b>	Duración determinada.	Hasta reincorporación del sustituido.	Escrita.	La misma que el trabajador sustituido.	El trabajador sustituido ha de tener derecho a la reserva del puesto de trabajo. El sustituto ha de ser un desempleado. No se puede celebrar a tiempo parcial si el trabajador sustituido lo es a jornada completa.
<b>Inserción.</b>	Duración determinada.	Hasta término de obra o servicio social.	Escrita.	Prevista al efecto.	El contratante es la Administración o una entidad sin ánimo de lucro. El contratado ha de ser desempleado.
<b>En prácticas.</b>	Formativo.	Mínimo de 6 meses, máximo de 2 años.	Escrita.	1 <sup>er</sup> año al 60% 2 <sup>o</sup> año 75% del salario previsto en el convenio para ese puesto. Nunca será menos del SMI.	El trabajador debe poseer título universitario, de FP de grado medio o superior, u otro oficialmente equivalente. Se celebrará dentro de los 4 años siguientes a la obtención del título. El período de prueba es de 2 meses para titulados superiores y de 1 mes para titulados medios. A su finalización se entrega un certificado al trabajador.



## MODALIDADES DE CONTRATOS LABORALES

DENOMINACIÓN	TIPO	DURACIÓN	FORMA	RETRIBUCIÓN	CARACTERÍSTICAS
<b>Para la formación.</b>	Formativo.	Mínimo 6 meses y máximo 2 años y no se podrá volver a contratar al trabajador con este contrato por ninguna otra empresa una vez agotado el máximo legal.	Escrita.	Fijado en el convenio y en proporción a las horas de trabajo efectivo (no se incluyen las horas de formación teórica). Nunca será menor del SMI (en términos proporcionales al trabajo efectivo).	El trabajador será mayor de 16 años y menor de 21 (salvo minusválidos, ciertos extranjeros y ciertos desempleados que pueden tener 21 o más), sin la titulación necesaria para el contrato en prácticas. Mínimo 15% de la jornada para formación teórica. No cotiza por desempleo. El número de contratos para la formación será limitado en cada empresa en función del número de trabajadores de la misma. No es posible celebrarlo a tiempo parcial. Al final se entrega una certificación al trabajador.
<b>Fijo discontinuo.</b>	Tiempo parcial. No hay jornada mínima.	Indefinido.	Escrita.	El fijado en el convenio en proporción a la jornada.	Es propio de actividades de carácter cíclico. Los trabajadores deben ser llamados cada vez que comience la actividad, pues de lo contrario se considera un despido improcedente. Pueden hacerse horas complementarias, que son las extras de los contratos a tiempo parcial, siempre que no se sobrepase, sumadas a las normales, la jornada ordinaria.
<b>Relevo.</b>	Tiempo parcial.	Hasta la total jubilación del revelado.	Escrita.	Proporcional a la jornada.	Exige la reducción de entre un 25% y un 85% de la jornada del relevado, con reducción proporcional del salario. El relevado será un trabajador que reúna todos los requisitos necesarios para la jubilación, excepto la edad (hasta 5 años menor). El relevista será contratado para la parte de jornada reducida al relevado y ha de ser un trabajador desempleado.