

FORMAS DE CONTRATACION LABORAL

TIPO DE CONTRATO	CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA
	CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO	CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	CONTRATO DE INTERINIDAD
SUJETOS	- Cualquier trabajador.	- Cualquier trabajador.	- Cualquier trabajador.
DURACIÓN Y JORNADA	Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. - Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. - ---Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.		
COTIZACIÓN A LA SEG. SOCIAL E INCENTIVOS	Cotización en proporción a las horas/días realmente trabajados en el mes a considerar.		
FORMA	- El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. - El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.	-Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. - Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.	Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
OTROS ASPECTOS	Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También esto será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.	- La retribución del trabajador será durante el primer año de contrato la fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado. Durante el segundo año será la fijada en el Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI. - Existe un límite en el nº de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa.	La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. - En ningún caso inferior al SMI.

	<p>- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebre a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre</p>		
<p>NORMATIVA</p>	<p>Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre). <input type="checkbox"/> Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre). <input type="checkbox"/> R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).</p>	<p>Art. 11 del E.T., según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE. de 30/12), modificado por el artículo 1.2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE .de 10 /07) y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE. del 18 de septiembre). - R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del ET en materia de contratos formativos (BOE. de 9 de abril). - Orden de 14 de julio de 1998 (BOE. de 28 de julio). - Resolución de 26 de octubre de 1998 (BOE. de 8 de diciembre). - Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE 30 /12)</p>	<p>Artículo 11 del ET, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE. de 30 de diciembre), modificado por la Ley 35/2010, de 17 de sept. (BOE. del 18 de septiembre). - R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE. de 9 de abril). - R. D. 63/2006, de 27 de enero (BOE. de 3 de febrero).</p>