

2.1. Contratos formativos

Son aquellos contratos donde, además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da **un componente formativo** que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.

A) Contrato de formación en alternancia

Es aquel contrato que tiene por objetivo cualificar a un trabajador en un régimen donde se va **alternando** el tiempo de **trabajo retribuido** con cursos de **formación**.

Requisitos

- Edad: **menores de 30 años** (antes 25 años). No habrá límite de edad cuando sean para estudios universitarios, ciclos formativos, certificados de profesionalidad de nivel 3 o cursos de especialización de FP. Tampoco habrá límite de edad con personas discapacitadas o en exclusión social.
- Solo puede formalizarse un contrato **por cada ciclo formativo**, salvo que sean para distintas actividades que puede ser con varias empresas por el mismo ciclo.
- **No puede haber trabajado antes** en ese puesto en la misma empresa por más de 6 meses (antes 1 año). Tampoco puede utilizarse para sustituir tareas de personas afectadas por medidas de flexibilidad interna (ERTEs, etc).

Duración

- **Mínima de 3 meses y máxima de 2 años** (antes 6 meses y 3 años), salvo para personas con discapacidad o en exclusión social que no hay límite máximo de duración.
- Si es inferior a 2 años **se puede prorrogar**, siempre que no haya obtenido el título asociado al contrato.
- **Ahora sí puede ser a tiempo parcial**. No podrán realizar horas extras salvo fuerza mayor, ni horas complementarias.
- Ahora sí puede realizar trabajos **nocturnos y a turnos** si las actividades formativas no pueden realizarse en otro periodo.

Periodo de formación

- El **primer año** como máximo el 65 % del tiempo se dedica a trabajo efectivo y como mínimo el 35 % a formación, y el **segundo año** el 85% a trabajo y el 15% a formación como mínimo. Ha subido la formación **del 25% al 35% el 1º año**.
- **Características** de la formación:
 - » Consistirá en un **curso de formación** en un **centro formativo de la red de la FP**, o bien en la **misma empresa** si cuenta con instalaciones y personal adecuado y tenga autorización para impartirla. **Las ETTs** podrán celebrar contratos para la formación encargándose de la parte formativa.
 - » **¿Cuándo** debe realizarse la formación? Se pactará entre la empresa y el trabajador cuándo se realiza la formación, pudiendo concentrarse en determinados periodos de tiempo.
 - » **Modalidades de impartición**: podrá ser presencial, teleformación, a distancia y mixta.
 - » Si no posee el título de ESO la formación deberá permitir obtener ese título. La formación se acreditará por el Servicio Público de Empleo con **un certificado**.

Retribución

- Se fijará en el **convenio** y **no puede ser inferior al 60% y 75% del salario de su grupo profesional** (ya no es el SMI), en función del trabajo efectivo.

B) Contrato para la obtención de la práctica profesional

*Es el contrato cuyo objetivo es realizar un **trabajo retribuido** que **facilite la práctica profesional** de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo, o también enseñanzas artísticas o deportivas.*

La "FP para el empleo" hace referencia a la anterior formación ocupacional que se ofrecía a los desempleados y a la formación continua para trabajadores en activo.

Requisitos

- Poseer un **título de FP o universidad**, o certificado de profesionalidad.
- Realizar el contrato en los **3 años siguientes** de terminar los estudios (antes eran 5 años), salvo personas con discapacidad que será en los 5 años siguientes.
- No se puede realizar con quien haya realizado **este contrato por 1 año por la misma titulación** con la misma o distinta empresa. Los títulos de grado, master y doctorado no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado el trabajador ya estuviera en posesión de ese título superior.
- Tampoco se puede realizar con quien **haya sido contratado** para ese puesto por 1 año, aunque sea por distinta titulación, o tenga experiencia profesional en la misma empresa durante más de 3 meses, ni para sustituir tareas de personas afectadas por medidas de flexibilidad interna (ERTEs, etc).

Duración

- Máximo de **1 año** (antes 2 años), si bien no hay máximo para personas con discapacidad o en exclusión social.
- La situación de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, riesgo durante embarazo o lactancia, o víctima de violencia de género, **interrumpen la duración**.
- **El periodo de prueba es de 1 mes** para todos los contratos (ya no se diferencia en grado medio o superior). Se puede ampliar por convenio.

Retribución

- La pactada en **convenio** para estos contratos, **y en su defecto** la del **grupo profesional** al que pertenezca (ya no indica el 60 y 75% del grupo).
- El límite que pueda fijar el convenio es el salario mínimo del contrato para la formación en alternancia, o sea, el 60 y 75% del salario del grupo profesional.

2.2. Contratos temporales

A) Circunstancias de la producción

Objeto

- A partir del **30-3-2022** solo podrán realizarse estos contratos por 2 motivos:
- Un **incremento ocasional e IMPREVISIBLE**, así como las oscilaciones, que genere un **desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita**. Se puede realizar aunque sea la actividad normal de la empresa, si bien si se tratase de trabajos de temporada o estacionales habría que recurrir al fijo-discontinuo. Este contrato temporal también se usará para sustituir a trabajadores por las **vacaciones**.
- Un **incremento ocasional y PREVISIBLE**, que tenga una duración reducida y delimitada.

Duración e indemnización y recargo

- Cuando se trate de incremento **impresible no puede ser superior a 6 meses** (antes 12 meses en periodo de 18), si bien el convenio lo puede ampliar a 1 año.
- Cuando se trata de un incremento **previsible**, tantos contratos como los necesarios, pero con el **máximo de 90 días al año** los cuales no serán continuos.
- Tiene derecho a **una indemnización de 12 días por año** trabajado.
- Los **contratos inferiores a 30 días tienen un recargo** en la cotización empresarial a la seguridad social por la fórmula **BC x TC x 3**; siendo la BC la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (35€ actualmente), TC el tipo de cotización empresarial de contingencias comunes del 23,6%, dando para 2022 un recargo de **24,78€** por cada contrato.

B) Sustitución de una persona trabajadora:

Objeto

- **Sustituir** a otro trabajador que **tiene reservado el puesto de trabajo** por situaciones de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, etc.
- Para **completar la jornada reducida** de una persona trabajadora.
- Mientras se produzca el proceso de **selección de una vacante**.

Duración e indemnización

- **Por sustitución:** hasta que **se reincorpore** el otro trabajador, y siempre mientras que éste tenga reservado su puesto. En caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore, el interino no tiene derecho a consolidar su puesto.
- Por **selección de vacante:** mientras se realice el proceso de selección con un **máximo de 3 meses**, salvo en administraciones públicas.
- Este contrato temporal **no tiene indemnización** por finalización de contrato.

C) Encadenamiento de contratos temporales

Cuando un trabajador realiza un **encadenamiento de distintos contratos por circunstancias de la producción**, llega un momento en el que adquiere la **condición de fijo en la empresa**.

La normativa indica que los trabajadores que hayan sido contratados para el mismo puesto o distinto con una cadena de contratos temporales, de forma continua o discontinua, **durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses**, sea con la misma empresa o grupo de empresas o bien a través de ETTs, adquirirán la condición de fijos (antes eran 24 meses en 30 meses)

2.3. Contratos a tiempo parcial

C) Contrato fijo-discontinuo

Se trata de un contrato que **alterna periodos de trabajo y de no trabajo**, y que si bien tradicionalmente se venía usando para **actividades de temporada o estacionales** que se repetían todos los años, con la reforma laboral de **2022** se han añadido otras situaciones donde **se utilizaba el contrato de obra**. El trabajador se encuentra fijo en la empresa.

Los motivos a partir del 30-3-2022 para celebrar este contrato son:

Causas

- **Trabajos estacionales o de temporada**, como por ejemplo los trabajos agrícolas de temporada. En este caso, existe la **obligación de llamamiento** por el empresario cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido.
- Trabajos que **no son estacionales pero que son intermitentes** con periodos de ejecución ciertos, sean determinados o indeterminados.
- Para prestar **servicios en la ejecución de contratos**, las cuales son previsibles y forman parte de la actividad normal de la empresa. Los periodos de inactividad son periodos de espera entre las subcontrataciones. Transcurridos el periodo máximo de espera entre contrata y contrata que señale el convenio, o como máximo de 3 meses, la empresa tomará las medidas conyunturales o definitivas que procedan (un ERTE o un despido).
- Por último también se podrán celebrar entre las **ETTs** y los trabajadores cedidos, coincidiendo los periodos de inactividad con el plazo de espera entre varios contratos.

Características

- **Llamamiento**: Los criterios de llamamiento a los trabajadores **para reincorporarse al trabajo se establecerán por convenio**, o bien por acuerdo de empresa. Debe realizarse por **escrito**, o bien por **cualquier medio** que permita dejar constancia de la notificación, con indicaciones precisas de su incorporación y con una antelación suficiente.
- **Bolsa sectorial de empleo**: Por convenio se puede aprobar esta bolsa para favorecer a los trabajadores su contratación y su formación continua.
- **Antigüedad**: Recogiendo las sentencias del Tribunal Supremo, el **tiempo entre llamamientos** se computa como antigüedad.
- **Vacantes como fijo ordinario**: Los fijos discontinuos tienen derecho a solicitar estas vacantes que se generen en la empresa.