

## TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Son los **siguientes**:

Los tipos de contratos anteriores pueden clasificarse a su vez en dos categorías: contratos **por tiempo indefinido** y contratos **temporales**. En los primeros se incluirían los contratos a tiempo parcial (si la relación es indefinida), y los indefinidos ordinarios e indefinidos de fomento del empleo; en el segundo grupo todos los demás.

### 1.- EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar sus servicios un determinado número de **horas** al día, a la semana, al mes o al año que deberá ser **inferior** al de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable al sector o, en su defecto, al de la jornada máxima legalmente establecida.

**Requisitos:** No existen requisitos específicos para la empresa o para el trabajador.

**Forma del contrato:** El contrato debe realizarse por **escrito** en el modelo oficial, indicándose el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, según corresponda, su distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria.

También debe hacerse constar igualmente la determinación de las horas y los **días** en los que el trabajador va a prestar sus servicios.

Si no se detallan expresamente estas circunstancias, el contrato se entenderá celebrado, salvo que pueda acreditarse lo contrario, a **jornada completa**.

El periodo de **prueba**: No puede ser superior a **6 meses** para los técnicos titulados, a **3 meses** para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y a **2 meses** para el resto de los trabajadores.

La **duración** del contrato: El contrato a tiempo parcial puede realizarse por tiempo **indefinido** o **temporal**, esto es, por duración determinada. Se entenderá que es indefinido si se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial tiene la consideración de **fijo-discontinuo** cuando:

- Se concierta para realizar **trabajos** fijos y **periódicos** dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- Se concierta para realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas determinadas.

En ambos casos, los trabajadores deben ser llamados en la forma establecida por los convenios colectivos y en los casos en que el trabajador no sea convocado, podrá reclamar por **despido** ante la jurisdicción social.

Pueden celebrarse contratos a tiempo parcial en las siguientes **modalidades** contractuales:

- Realización de una obra o servicio determinado.
- Por circunstancias de la producción o del mercado que produzcan una acumulación de tareas o un exceso de pedidos.
- Contratación de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Contratos en prácticas.
- Contratos de relevo.

La **jornada**: Será la que en cada caso se pacte en el **contrato** de trabajo con el **límite** de la duración de la jornada ordinaria a tiempo completo que habitualmente tengan los trabajadores en la empresa. La jornada podrá ser partida.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán hacer horas extraordinarias pero su número habrá de ser proporcional al tiempo de su jornada de trabajo.

Igualmente el trabajador podrá realizar **horas complementarias**:

- Sólo serán **exigibles** si el trabajador y el empresario pactaron su realización. Este pacto deberá celebrarse también por escrito en un modelo oficial.
- Sólo pueden pactarse en el caso de que el contrato a tiempo parcial tenga el carácter de **indefinido**.
- En el pacto debe recogerse el número **máximo** de horas complementarias que debe realizar el trabajador que no podrán superar el 15 % de la jornada establecida en el contrato de trabajo. Por convenio colectivo podrá establecerse otro porcentaje que en ningún caso podrá superar el 60 %.
- La suma de las horas establecidas en el contrato de trabajo y la de las horas complementarias que en su caso se realicen, no podrán superar el tiempo de la **jornada ordinaria** de un trabajador a tiempo completo.
- La **distribución** y la forma de realización de estas horas complementarias debe establecerse en el convenio colectivo aplicable.

- La realización de horas complementarias se debe **comunicar** al trabajador, salvo que se disponga otra cosa por convenio colectivo o pacto individual, con al menos **7 días de antelación**.
- Deben respetarse en todo caso los límites de jornada establecidos y los **descansos**.
- Se **retribuyen** por el mismo importe de las horas ordinarias.
- El pacto de realización de horas complementarias puede **dejarse sin efecto** si, transcurrido un año de vigencia del contrato, el trabajador renuncia por razón de sus cargas familiares, por necesidades formativas que coincidan con los horarios o si desarrolla otro trabajo a tiempo parcial incompatible con las horas complementarias. El trabajador deberá preavisar al empresario con un mínimo de 15 días.

La suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, esto es, no podrá alcanzar la duración de la jornada a tiempo completo.

La **extinción** del contrato: Si el contrato ha tenido una duración superior al año deberá comunicarse su extinción por escrito al trabajador con una **preavisos** de, al menos, **15 días**.

En los contratos de duración de terminada que tengan establecido un plazo máximo de duración, si llegado éste el trabajador continúa prestando sus servicios, se entenderá que el contrato queda **prorrogado** automáticamente y por **tiempo indefinido**.

La **extinción del contrato de trabajo** por expiración del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir una **indemnización** por importe de **12 días** de **salario** por cada año de contrato, salvo que por convenio colectivo se pacte una indemnización mayor.

La falta de convocatoria del trabajador por parte del empresario en los casos en los que el contrato a tiempo parcial tenga carácter de **fijo discontinuo**, supondrá el **despido** del trabajador.

**Retribución:** Será la establecida en cada caso por el convenio colectivo aplicable y se determinará en función al **tiempo** trabajado. Las partes podrán pactar una retribución mayor.

## **2.- LOS CONTRATOS FORMATIVOS: EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACIÓN**

Pueden ser de dos **tipos**:

Supone la prestación de un trabajo retribuido que **facilita** al trabajador una **práctica profesional** adecuada a su nivel de estudios.

Los **convenios colectivos** determinan los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales en los que puede realizarse este tipo de contrato.

**Requisitos:** La celebración de este tipo de contrato debe ajustarse al cumplimiento de ciertos requisitos.

- Para la **empresa**: Ningún trabajador puede ser contrato en prácticas en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a **2 años** basándose en la misma titulación. La empresa debe solicitar al INEM un **certificado** sobre los contratos en prácticas que haya celebrado el trabajador con al menos 10 días de antelación a la fecha de incorporación del mismo. Tampoco se puede concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado antes con la misma empresa.
- Para el **trabajador**: El trabajador debe estar en posesión de **título** universitario, de formación profesional o título oficialmente reconocido que le **habilite** para el **ejercicio profesional** siempre que no hayan transcurrido más de **5 años** desde su obtención ( 7 años si se trata de un trabajador con discapacidad). En los casos en los que el trabajador haya realizado sus **estudios** en el **extranjero**, el cómputo de los 5 años se realizará desde la fecha en que se produzca la convalidación de sus estudios en España si esta convalidación se exige para el ejercicio de la profesión.

**Forma** del contrato: El contrato debe realizarse por **escrito** en el modelo oficial indicándose expresamente el plazo de **duración** del contrato y el **puesto** de trabajo a desempeñar.

El periodo de **prueba**: Salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo, el periodo de prueba no puede ser superior a **1 mes** para los titulados universitarios de grado medio y formación profesional de primer grado y de **2 meses** para titulados universitarios de grado superior y formación profesional de segundo grado.

La **duración** del contrato: No puede ser inferior a **6 meses** ni superior a **2 años**, y se tendrán en cuenta a estos efectos, los periodos en los que el trabajador ha sido contratado en prácticas por otras empresas.

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.

Podrán efectuarse **2 prórrogas** por una duración de, como mínimo, **6 meses** cada una hasta alcanzar el tope máximo de su duración (2 años), salvo que se disponga otra cosa en convenio.

Si llegado el vencimiento del contrato el trabajador continuase prestando sus servicios, el contrato se entenderá **prorrogado** automáticamente.

Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, en su contrato no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba y la duración de las prácticas se computará a efectos de antigüedad.

La **extinción** del contrato: Si el contrato ha tenido una duración superior al año deberá **comunicarse** su extinción por escrito al trabajador con una antelación mínima de **15 días**.

El empresario deberá expedir al trabajador un **certificado** en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas.

**Retribución:** Será la que fije en cada caso el convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al **60%** durante el **primer año** de contrato y al **75%** el **segundo año**, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente.

Este tipo de contrato tiene por objeto que el trabajador adquiera la **formación teórica y práctica** necesaria para el desempeño adecuado de un **oficio** o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de **cualificación**.

Debe dedicarse a la **formación teórica** del trabajador un mínimo del **15 %** de la **jornada** máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal. Respetando este límite, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución.

Cuando el trabajador contratado no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá como objetivo inmediato completar esta educación.

Por su parte, se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante **certificación** de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

**Requisitos:** La celebración de este tipo de contrato debe ajustarse al cumplimiento de ciertos requisitos.

- **Para la empresa:** Mediante convenio colectivo se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos para la formación que pueden realizarse, así como los puestos de trabajo que pueden ser objeto del mismo.
- **Para el trabajador:** Pueden ser contratados en formación los **mayores de 16 y menores de 21** años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Este límite de edad no se aplicará en las contrataciones de personas con discapacidad.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa o en otra por tiempo superior a **12 meses**.

La **forma** del contrato: El contrato deberá celebrarse por **escrito** en modelo oficial.

La **jornada**: El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, y no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos o a turnos.

El periodo de **prueba**: Será de **2 meses**.

La **duración** del contrato: La duración **mínima** del contrato será de **1 año** y la **máxima** de **3 años**; por convenio colectivo y considerando las necesidades del sector, la duración mínima podrá ser de 6 meses.

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.

Si una vez transcurrido el tiempo pactado de duración del contrato, el trabajador continuase prestando sus servicios, el contrato de formación se entenderá **prorrogado** automáticamente hasta la duración máxima del contrato.

Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta misma modalidad por la misma o distinta empresa. Si agotada esta duración máxima del contrato el trabajador continúa prestando sus servicios para la empresa, su contrato se entenderá que su relación laboral con la empresa es de carácter **indefinido**.

La **extinción** del contrato: Si su duración es superior a 1 año la parte que desee finalizarlo deberá notificar a la otra su intención de extinguirlo con una antelación mínima de **15 días**.

El empresario deberá entregar al trabajador un **certificado** en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.

El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente “**certificado de profesionalidad**”.

En estos casos, el trabajador no tendrá derecho a ninguna **indemnización** derivada de la finalización del contrato por transcurso del plazo convenido.

**Retribución:** La retribución será la fijada en **convenio colectivo** sin que ésta pueda ser inferior en ningún caso **al salario mínimo interprofesional (SMI)** percibiéndose siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### 3.- EL CONTRATO DE INTERINIDAD

Tiene por objeto la **sustitución** de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o la cobertura de un determinado puesto mientras dure el proceso de selección.

**Requisitos:** El trabajador que se pretende sustituir (por ejemplo de baja o en **excedencia**) deberá tener derecho a la **reserva del puesto de trabajo** en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

La **forma** del contrato: El contrato deberá celebrarse por **escrito** y en él deberá figurar claramente quién es el **sustituido** y la **causa** de la sustitución.

En los casos en los que se realiza para cubrir una vacante mientras dura el **proceso de selección**, se debe identificar claramente cuál es el puesto a cubrir.

El periodo de **prueba**: No podrá ser superior a **6 meses** para los técnicos titulados, de **3 meses** para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y de **2 meses** para el resto de los trabajadores.

La **duración** del contrato: Será la del tiempo que dure el **derecho de reserva** del puesto de trabajo. En el caso de cobertura de puesto de trabajo en los periodos de selección, la duración del contrato coincidirá con el tiempo que dure la selección o promoción, con un máximo de **3 meses**.

La **extinción** del contrato: El contrato se extinguirá por la **reincorporación** del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo para la reincorporación o por la **extinción** de la causa que dio lugar a la reserva del puesto. Si el trabajador interino continúa prestando servicios después de que se haya reincorporado el trabajador al que ha sustituido, se entenderá que presta servicios con contrato indefinido.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el **convenio colectivo** aplicable.

### 4.- EL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Tiene por objeto la realización de **obras** o **servicios** determinados con **autonomía** y **sustantividad** propias dentro de la actividad de la empresa cuya ejecución, aunque está limitada en el tiempo, es de **duración incierta**.

Los convenios colectivos determinarán cuáles son los trabajos o tareas con entidad propia dentro de la actividad normal de la empresa que podrán cubrirse con contratos de estas características.

**Requisitos:** No existen requisitos específicos ni para el trabajador y ni para la empresa.

**Forma del contrato:** El contrato deberá celebrarse por **escrito** indicando de forma específica en qué consiste la obra o servicio objeto del contrato.

Periodo de **Prueba:** Salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo aplicable, no podrá ser superior a **6 meses** para los técnicos titulados, de **3 meses** para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y de **2 meses** para el resto de los trabajadores.

La **duración** del contrato: Será la del **tiempo necesario** para la realización de la **obra** o **servicio** determinado. No obstante, estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años ampliables un año más por convenio colectivo. Tras estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores **fijos**.

También los trabajadores que en un periodo de **30 meses** hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 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**, incluso en los casos de sucesión o subrogación empresarial. Sin embargo este límite no operará si los contratos temporales celebrados son formativos, de relevo e interinidad, de inserción o celebrados dentro de programas públicos de empleo y formación.

La **extinción** del contrato: Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de **15 días**.

La extinción del contrato de trabajo dará lugar en estos casos a una **indemnización** por importe de **12 días** de **salario** por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el **convenio colectivo** aplicable.

## **5.- EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.**

Tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, **acumulación** de **tareas** o **exceso** de **pedidos**, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

**Requisitos:** Se fijarán por convenio colectivo las **actividades** en las que se podrán contratar trabajadores eventuales y el volumen que esta modalidad contractual puede representar en el total de contratos que celebre la empresa. No existen requisitos específicos que deba cumplir el trabajador.



La **forma** del contrato: El contrato debe celebrarse por **escrito**, debiendo indicarse la **causa** que lo justifica, esto es, cuál es la eventual circunstancia de la producción.

El periodo de **prueba**: Salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo, no podrá ser superior a **6 meses** para los técnicos titulados, de **3 meses** para los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores y de **2 meses** para el resto de los trabajadores.

La **duración** del contrato: Será como **máximo** de **6 meses** dentro de un periodo de 12 meses contados a partir del inicio de la relación laboral, salvo modificación efectuado por el convenio aplicable y sin que en este caso pueda superar la duración de 12 meses dentro de un periodo de 18.

Si se celebra por una duración inferior a la legalmente establecida, el contrato podrá **prorrogarse** de mutuo acuerdo por una sola vez hasta alcanzar el tiempo de duración máxima del mismo. Si superado este plazo el trabajador continuara prestando sus servicios para la empresa, su relación laboral pasará a ser de carácter **indefinido**.

También los trabajadores que en un periodo de **30 meses** hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 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**, incluso en los casos de sucesión o subrogación empresarial. Sin embargo este límite no operará si los contratos temporales celebrados son formativos, de relevo e interinidad, de inserción o celebrados dentro de programas públicos de empleo y formación.

La **extinción** del contrato: Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de **15 días**.

La extinción del contrato de trabajo dará lugar en estos casos a una **indemnización** por importe de **12 días** de **salario** por cada año de servicio, salvo que se determine una indemnización mayor por convenio colectivo.

**Retribución**: Se hará de acuerdo con el **convenio colectivo** aplicable.

## 6.- EL CONTRATO INDEFINIDO

Tiene por objeto la prestación de un trabajo retribuido por **tiempo indefinido**.

**Requisitos**: No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

La **forma** del contrato: El contrato podrá celebrarse por **escrito** o de **palabra**.

El periodo de **prueba**: Salvo lo dispuesto en **convenio colectivo** no podrá ser superior a **6 meses** para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de **3 meses** en las empresas de menos de 25 trabajadores y de **2 meses** para el resto de trabajadores.

La **duración** del contrato: Será por tiempo **indefinido**.

**Extinción** del contrato: Si la duración del contrato es superior al año, la parte que desee extinguirlo, deberá notificarlo a la otra parte con una antelación mínima de **15 días**. Atendiendo a la causa de la **extinción del contrato** el trabajador tendrá derecho o no a **indemnización**.

**Retribución**: Se aplicará lo que pacten al respecto las partes o lo que disponga el convenio colectivo.

**Cotización**: Existen **incentivos** que consisten en bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los casos en los que el trabajador contratado pertenezca a alguno de los colectivos protegidos. En caso contrario, se aplicarán las normas generales.

## 7.- EL CONTRATO DE RELEVO

Tiene por objeto la **sustitución** de aquel trabajador de la empresa que accede de forma **parcial** a la **jubilación**.

Se considerará **jubilación parcial** la que es solicitada después de los 60 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con un trabajador desempleado o que ya trabaje para la empresa pero con un contrato de duración determinada. También se considerará jubilación parcial la reducción de la jornada y salario entre un 25 y un 75 % para aquellos trabajadores que hayan alcanzado la edad de 61 y se les reconozca por la Seguridad Social este beneficio.

En este periodo el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de **jubilación** y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de **pensionista**.

**Requisitos**: No existen requisitos específicos para la empresa ni para el trabajador.

La **forma** del contrato: Deberá realizarse por **escrito** en el modelo oficial.

El periodo de **prueba**: Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a **6 meses** para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de **2 meses** en empresas de 25 o más trabajadores y de **3 meses** en las de menos de 25.

La **jornada** de trabajo: Este contrato podrá celebrarse a jornada **completa** o **parcial** pero deberá ser como mínimo igual a la reducción de la

jornada acordada por el trabajador sustituido y que a su vez deberá estar comprendida entre un 25 y 75 %.

El **horario** de trabajo del trabajador que releva podrá **completar** el del trabajador sustituido o realizarse de forma **simultánea**.

El puesto de trabajo del trabajador sustituido y el que releva podrá ser el mismo o similar, esto es, que implique la realización de tareas correspondientes al mismo **nivel profesional** o categoría equivalente.

La **duración** del contrato: El contrato se celebrará por el tiempo indefinido o por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para causar derecho a la pensión por jubilación a los **65 años** del trabajador. No obstante, si al cumplir los 65 años el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, si el contrato de relevo es de duración determinada podrá prorrogarse por periodos anuales, y se extinguirá siempre al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido los 65 años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa podrá ser indefinida o anual. En este último caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose cuando se produzca la jubilación completa.

La **extinción** del contrato: No existen normas especiales, por lo que habrá de estarse a lo que en cada caso determine el convenio colectivo aplicable y la legislación vigente.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el **convenio colectivo** aplicable.

## 9.- EL CONTRATO A DOMICILIO

Es aquel en el que la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar que ha escogido libremente y sin la vigilancia directa del empresario.

**Requisitos:** No existen requisitos especiales ni para el empresario ni para el trabajador.

La **forma** del contrato: Por **escrito** y en modelo oficial.

El periodo de **prueba**: En defecto de pacto en convenio colectivo, no podrá exceder de **6 meses** para los técnicos titulados y para los demás trabajadores, de **2 meses** en empresas de más de 25 trabajadores y de **3 meses** en las de menos de 25.

La **duración** del contrato: Será la que establezcan las partes, bien de duración determinada, bien por tiempo **indefinido**.

La **extinción** del contrato de trabajo: No existen causas especiales por lo que habrá de estarse a la legislación vigente.

**Retribución:** Se hará de acuerdo con el **convenio colectivo** aplicable.