

### ¿Qué es el periodo de prueba?

El periodo de prueba es un tiempo durante el cual la empresa y el trabajador se prueban mutuamente. La empresa decide si el trabajador se ajusta al trabajo y el trabajador ve si lo que le ofrece la empresa es lo que buscaba, o si las condiciones son las prometidas.

En el caso de que la empresa o el trabajador no estén contentos con el nuevo trabajo, pueden romper el contrato sin necesidad de justificar el motivo, sin tener que pagar ninguna indemnización, y además sin que sea necesario dar un preaviso.

Durante el periodo de prueba, la empresa puede cesar al trabajador sin indemnización, y el trabajador puede dejar el trabajo sin preaviso si encuentra otro trabajo mejor o simplemente si ese trabajo no le convence.

### ¿Cuál es la duración máxima del periodo de prueba establecida en el ET?

- Técnicos titulados: hasta 6 meses.
- Técnicos no titulados:
  - Hasta 2 meses, si la empresa tiene más de 25 trabajadores.
  - Hasta 3 meses si la empresa tiene menos de 25 trabajadores.

Si el contrato es en prácticas: 1 mes para los titulados de grado medio y 2 meses si el trabajador tiene un ciclo formativo de grado superior.

Si es un Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores: 1 año de duración, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores.

<b>CONTRATOS TEMPORALES</b>	<b>OBRA o SERVICIO</b>	<b>EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCION</b>	<b>INTERINIDAD</b>
<b>CARACTERISTICAS</b>	Este contrato se puede hacer cuando una empresa necesita a un trabajador para hacer una obra o servicio concreto, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración del contrato es limitada, hasta que dure la obra o servicio concreto. Aunque en principio se puede desconocer la fecha de finalización, ésta no puede ser superior a los 3 años.	Este contrato se puede hacer cuando una empresa tiene una acumulación o un exceso de tareas, aunque sea dentro de la actividad normal a la que se dedica. El contrato puede hacerse por un máximo de 6 meses (en un periodo de 12) contados desde que se produce el exceso o acumulación. Si el contrato es por un tiempo inferior al máximo, puede prorrogarse una vez hasta alcanzar el tope.	Una empresa puede contratar temporalmente a un trabajador cuando otro trabajador ha dejado la empresa de forma temporal y tiene reserva del puesto de trabajo. De esta forma el trabajador ocupará el puesto hasta que el trabajador con reserva se reincorpore. Puede hacerse también para cubrir las horas de reducción de jornada en ciertos casos.
<b>EJEMPLO</b>	Una constructora está edificando un bloque de viviendas y contrata a un aparejador durante las obras.	Una tienda de venta de bombones recibe en Navidades un gran pedido de una empresa, que quiere obsequiar a sus 800 empleados. La tienda contrata a Andrea y María para que preparen los regalos, ya que con la actual plantilla no puede cubrir ese pedido.	En una empresa Francisca pide una excedencia por cuidado de su hijo menor, durante un año. Durante ese año tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, por lo que la empresa de Francisca contrata a Pablo para que cubra ese puesto mientras dure la excedencia.
<b>INDEMNIZACIÓN</b>	<b>La indemnización por finalizar un contrato temporal es de 12 días por año para los contratos firmados a partir de 1/1/2015</b>	<b>La indemnización por finalizar un contrato temporal es de 12 días por año para los contratos firmados a partir de 1/1/2015</b>	No tiene

CONTRATOS DE FORMATIVOS	CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE	CONTRATO EN PRACTICAS
CARACTERISTICAS	Para formalizar el Contrato de Formación y Aprendizaje el trabajador no debe tener formación universitaria, ni profesional o títulos equivalentes que le permitirían acogerse al Contrato en prácticas para el puesto de trabajo que va a desempeñar. El Contrato para la Formación y el Aprendizaje se trata de un contrato pensado para jóvenes que no tienen formación específica para un determinado puesto de trabajo. Podrán acceder todas aquellas personas mayores de 16 años y menores de 25 años en la fecha de formalización del contrato. Además, hasta que la tasa de paro no se sitúe en España por debajo del 15 por 100, se amplía el límite máximo de edad hasta los 30 años para los trabajadores que carezcan de cualificación profesional	Este contrato va dirigido a quienes hayan finalizado ya sus estudios y tengan un título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, o títulos de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional. Es un contrato que mayoritariamente utilizan jóvenes que acaban de obtener su titulación, pero que no tiene restricciones por motivos de edad, siempre que se cumplan los requisitos. Actualmente es necesario que no hayan pasado más de 5 años desde la obtención del título, o 7 si se tiene alguna discapacidad.
DURACIÓN	La duración mínima se establece en 1 año y el máximo en 3 años	<b>Mínimo 6 meses, máximo 2 años.</b>
INDEMNIZACIÓN	No tiene	No tiene

CONTRATO FIJO	CONTRATO FIJO
CARACTERISTICAS	Su característica principal es que en este tipo de contrato no está fijado un momento concreto de finalización. Al contrato que otros contratos, como los temporales, los de formación o los de prácticas que tienen un tiempo máximo de duración en el tiempo, el contrato indefinido sigue teniendo efectos de hasta que la empresa o el trabajador lo rompen.
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO	Para el trabajador, la ventaja de ser indefinido deriva en el derecho a una mayor indemnización en caso de despido. A diferencia de los contratos temporales, que reciben una indemnización inferior por fin de contrato, el trabajador indefinido puede recibir solo dos tipos de indemnizaciones, ambas superiores a la de fin de contrato: <ul style="list-style-type: none"> <li>• una indemnización de 20 días por año en el caso de un despido objetivo</li> <li>• una de 45 días por año hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días por año desde esa fecha, en caso de ser declarado el despido improcedente. Aunque claro está que una vez reclamado por el trabajador, se pueden llegar a acuerdos por otras cuantías.</li> </ul> En el caso de que sea el trabajador el que decide poner fin al contrato, estaríamos hablando de una baja voluntaria, lo que implica perder su derecho a indemnización y limitaciones a la hora de acceder a las prestaciones por desempleo.

#### VACACIONES:

30 días al año o 2,5 días por mes trabajado.