

Glosario de contratos de trabajo

Recurso de Nucleo360 · Actualizado en septiembre de 2026 · <https://nucleo360.com/recursos/glosario-contratos-de-trabajo/>

Desde la reforma de 2021 la lista de contratos es mucho más corta de lo que la gente recuerda. Este glosario recoge lo que hay hoy, con su definición, un ejemplo y el artículo que lo sostiene.

Va ordenado en cuatro bloques: los tipos de contrato que existen, lo que se pacta dentro de ellos, cómo se organiza la jornada y cómo terminan.

Un aviso de partida que ahorra disgustos: casi todo lo que aquí aparece como mínimo legal **el convenio colectivo lo puede mejorar**, y en materia de contratos los convenios entran mucho. El Estatuto es el suelo, no el techo.

Tipos de contrato

Contrato indefinido

El contrato sin fecha de fin y la regla general del sistema. Desde la reforma de 2021 la temporalidad es la excepción y tiene que estar causada.

Ejemplo: Si no se puede justificar una causa de temporalidad, el contrato es indefinido.

Fuente: art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato temporal

Solo caben dos causas. El Estatuto es taxativo: «El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora».

Ejemplo: El antiguo contrato de obra o servicio ya no existe.

Fuente: art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por circunstancias de la producción

Incremento ocasional e imprevisible de la actividad, o las oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se necesita.

Ejemplo: Un pico de pedidos imprevisto en una campaña concreta.

Fuente: art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Por sustitución

Para sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto, para completar la jornada reducida de otra persona, o para cubrir un puesto durante un proceso de selección.

Ejemplo: Cubrir una baja por maternidad mientras dura la reserva de puesto.

Fuente: art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato fijo-discontinuo

Contrato indefinido para trabajos de naturaleza estacional o de temporada, o para actividades que se repiten en fechas ciertas o inciertas. La persona no pierde su condición de fija entre llamamientos.

Ejemplo: Una plantilla de campaña que vuelve cada verano al mismo puesto.

Fuente: art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Llamamiento

El acto por el que se convoca a la persona fija-discontinua al inicio de cada periodo de actividad. Los criterios objetivos y formales los fija el convenio o, en su defecto, un acuerdo de empresa.

Ejemplo: Si el llamamiento no sigue el criterio pactado, puede reclamarse.

Fuente: art. 16.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato formativo en alternancia

Compatibiliza trabajo retribuido con formación reglada. Tiene reglas propias y no permite horas extraordinarias, ni horas complementarias, ni trabajo nocturno, ni trabajo a turnos.

Ejemplo: Un estudiante de FP dual que alterna centro y empresa.

Fuente: arts. 11 y 12.4.k del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato para la obtención de práctica profesional

Para quien ya tiene el título y busca la práctica adecuada a su nivel de estudios. Sustituyó al antiguo contrato en prácticas.

Ejemplo: Una recién titulada en su primer puesto acorde a la titulación.

Fuente: art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que se pacta dentro del contrato

Periodo de prueba

Pacto escrito durante el cual cualquiera de las partes puede desistir sin causa ni indemnización. Los límites de duración los fija el convenio y, en su defecto, el tope es de **seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto**. Ojo al matiz que se lee al revés muy a menudo: en las empresas de **menos de veinticinco trabajadores el tope sube a tres meses** para quien no sea técnico titulado.

Ejemplo: Una empresa de doce personas puede pactar tres meses de prueba con un administrativo, no dos.

Fuente: art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo profesional

La unidad de clasificación que agrupa aptitudes, titulaciones y contenido de la prestación. Se pacta por convenio o acuerdo y es lo que sustituyó a las viejas categorías.

Ejemplo: El grupo, no el puesto concreto, delimita qué funciones se pueden encomendar.

Fuente: art. 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Convenio colectivo aplicable

El convenio que rige la relación, determinado por la actividad real de la empresa y su ámbito territorial. Debe constar en el contrato.

Ejemplo: Una empresa de limpieza aplica el convenio de limpieza, no el de su cliente.

Fuente: art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Copia básica

Copia del contrato sin los datos que afectan a la intimidad, que se entrega a la representación legal de la plantilla para que pueda comprobar que se ajusta a la legalidad.

Ejemplo: Se entrega en plazo junto con el resto de contratos formalizados.

Fuente: art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Forma escrita

Algunos contratos deben formalizarse por escrito obligatoriamente. Si no se observa esa exigencia, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

Ejemplo: Un temporal sin contrato escrito se presume indefinido.

Fuente: art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Jornada y tiempo de trabajo

Contrato a tiempo parcial

Contrato para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Ejemplo: Media jornada, o veinte horas semanales repartidas de forma irregular.

Fuente: art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Horas complementarias

Las horas adicionales que puede hacer un contrato a tiempo parcial, con su propio pacto, preaviso y límites. No son horas extraordinarias: en tiempo parcial estas últimas están prohibidas salvo el supuesto tasado de siniestros y daños urgentes.

Ejemplo: Se pactan por escrito y no pueden superar el porcentaje legal de la jornada ordinaria.

Fuente: arts. 12.4.c y 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Registro de la jornada a tiempo parcial

La jornada del contrato parcial se registra día a día y se totaliza mensualmente, entregando copia del resumen con el recibo de salarios. Si no se hace, el contrato se presume a jornada completa.

Ejemplo: Es la consecuencia más cara de no registrar bien: la carga de la prueba cambia de lado.

Fuente: art. 12.4.c del Estatuto de los Trabajadores.

Distribución irregular de la jornada

Repartir la jornada anual de forma desigual a lo largo del año. Se establece por convenio o acuerdo; en defecto de pacto, la empresa puede distribuir irregularmente el diez por ciento de la jornada.

Ejemplo: Semanas de más en temporada alta compensadas con semanas de menos después.

Fuente: art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Adaptación de jornada

Derecho a solicitar cambios en la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectiva la conciliación.

Ejemplo: Pedir entrada más tarde para llevar a un hijo al colegio.

Fuente: art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Registro de jornada

Obligación de toda empresa de anotar día a día el horario concreto de inicio y fin de cada persona, conservarlo cuatro años y tenerlo a disposición de la plantilla, su representación y la Inspección.

Ejemplo: Se aplica a todos los contratos, sea cual sea su tipo o su jornada.

Fuente: art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores.

Cómo termina el contrato

Extinción del contrato

El conjunto de causas por las que la relación laboral acaba: mutuo acuerdo, causas consignadas en el contrato, fin del tiempo convenido, dimisión, despido y otras.

Ejemplo: El artículo 49 es la lista cerrada de formas de terminar.

Fuente: art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Baja voluntaria

La dimisión de la persona trabajadora, con el preaviso que fije el convenio o la costumbre del lugar. No genera indemnización ni, por regla general, derecho a paro.

Ejemplo: Dimitir sin respetar el preaviso puede acarrear un descuento en el finiquito.

Fuente: art. 49.1.d del Estatuto de los Trabajadores.

Despido disciplinario

Extinción por decisión de la empresa basada en un incumplimiento grave y culpable. Las causas están tasadas: faltas de asistencia, indisciplina, ofensas, transgresión de la buena fe, entre otras.

Ejemplo: Debe notificarse por escrito con los hechos y la fecha de efectos.

Fuente: arts. 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Despido objetivo

Extinción por causas ajenas a la conducta: ineptitud, falta de adaptación, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o faltas de asistencia en los términos legales.

Ejemplo: Exige comunicación escrita, plazo de preaviso y puesta a disposición de la indemnización.

Fuente: arts. 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Despido improcedente

El que no acredita la causa alegada o incumple los requisitos formales. La empresa puede optar entre readmitir o indemnizar, con treinta y tres días de salario por año para el tiempo posterior al 12 de febrero de 2012 y cuarenta y cinco días para el anterior.

Ejemplo: El cálculo se prorratea por meses en los periodos inferiores al año.

Fuente: art. 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Despido nulo

El que tiene por móvil una causa de discriminación o vulnera derechos fundamentales, y los supuestos ligados a embarazo, permisos y conciliación. Obliga a la readmisión inmediata con abono de los salarios dejados de percibir.

Ejemplo: No cabe indemnizar en lugar de readmitir.

Fuente: art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Sucesión de empresa (subrogación)

El cambio de titularidad de una empresa, centro o unidad productiva autónoma no extingue la relación laboral: la nueva empresa se subroga en los derechos y obligaciones de la anterior.

Ejemplo: Un cambio de contrata de limpieza con traspaso de plantilla.

Fuente: art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Prescripción y caducidad

Los plazos para reclamar. Las acciones por percepciones económicas prescriben al año; la acción por despido caduca a los veinte días hábiles desde el día siguiente a la fecha de efectos.

Ejemplo: Pasados los veinte días hábiles, ya no se puede impugnar un despido.

Fuente: art. 59 del Estatuto de los Trabajadores.

Fuentes

Cada definición indica el artículo del que sale. Estos son los textos consolidados:

- ✓ **Estatuto de los Trabajadores** — Real Decreto Legislativo 2/2015. Jornada y registro (art. 34), horas extraordinarias (art. 35), tiempo parcial (art. 12), vacaciones y permisos (arts. 37 y 38) y prescripción (art. 59).

Las cuantías que cambian cada año —bases y tipos de cotización, topes y salario mínimo— se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la orden anual de cotización. Por eso este glosario explica el concepto y no da la cifra.

Recursos relacionados

- ✓ [Tiempo parcial: registro y horas complementarias](#)
- ✓ [Checklist de alta de un nuevo empleado](#)
- ✓ [Checklist de baja y finiquito](#)

Sea cual sea el tipo de contrato, la obligación de registrar la jornada es la misma. [El registro horario de Nucleo360 es gratuito](#) y cubre indefinidos, temporales, parciales y fijos-discontinuos con el mismo sistema.

