

TIPOS DE CONTRATOS

Contratos indefinidos	- Ordinario por tiempo indefinido - Fomento de trabajo por contratación indefinida
Contratos indefinidos bonificados	- Mujeres desempleadas - Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años - Desempleados inscritos durante seis o más meses - Desempleados mayores de 45 años - Desempleados con responsabilidades familiares - Trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo - Transformación de contratos temporales en indefinidos
Contratos indefinidos bonificados	- Para trabajadores en situación de exclusión social - Para víctimas de violencia de género - Para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
Contratos formativos	- Contrato para la formación - Contrato en prácticas
Contratos de actividad determinada	- Obra o servicio determinado - Ciclos productivos de la producción - Intermittencia
Contrato de relevo	- Contrato de trabajo de relevo
Contratos para personas con discapacidad	- Contrato de trabajo indefinido para la contratación de personas con discapacidad - Contrato de trabajo temporal - Contrato de trabajo para la formación - Contrato en prácticas - Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas de incapacidad temporal de personas con discapacidad.
Contrato para la investigación	- Contrato de trabajo para la incorporación de investigadores al sistema de investigación en ciencia y tecnología. - Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación.
Contratos de sustitución por jubilación anticipada	- Contratos de sustitución por jubilación anticipada
Otros contratos	- Contrato de trabajo a domicilio - Contrato de trabajo en grupo.

CONTRATOS INDEFINIDOS

Ordinario por tiempo indefinido.

Este contrato tiene por objeto establecer un relación laboral sin límite de tiempo. Puede ser a jornada completa o a tiempo parcial y de forma verbal o escrita salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, trabajadores con discapacidad, u otros en relación con los que se estipule la obligación de forma escrita. En cualquier caso se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días desde su concertación.

Fomento de la contratación indefinida.

El contrato podrá formalizarse con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
A. Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en los siguientes colectivos de las siguientes condiciones:
1. Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive
2. Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones de menor jerarquía de empleo femenino.
3. Mayores de cuarenta y cinco años de edad
4. Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo
5. Personas con discapacidad.
B. Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Este tipo de contrato se formalizará por escrito y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.

Los contratos iniciales o transformaciones que se formalicen bajo esta modalidad ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, pueden acogerse a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social según el colectivo al que pertenezca el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, siempre que se cumplan los requisitos recogidos en dicha normativa.

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

Con este tipo de contratos se pretende fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

Mujeres desempleadas

Los requisitos para poder concertar estos contratos son los siguientes:

- Estar desempleada o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, e inscrito en el Servicio Público de Empleo y pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:
 - Mujeres en general
 - Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.
 - Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de tres años.

La trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidas las trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato, salvo que la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo (excepto en el supuesto previsto art.8.2 de la Ley 43/2006).

- La trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. Cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo no será de aplicación esta exclusión.

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en las cuantías siguientes:

- Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 €/año) durante 4 años.
- Mujeres que sean contratadas en los 24 meses anteriores a la fecha del parto, o de la fecha de probación o de la adopción o acogimiento, o inscritas en el Registro de Mujeres desempleadas: 100€/mes (1.200€/año) durante 4 años.
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 €/mes (1.200€/año) durante 4 años.

En todos los casos cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art.2.7 de la Ley 43/2009, de 29 de diciembre.

Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años

Los requisitos para poder concertar estos contratos son los siguientes:

- Estar desempleado o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, e inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato, salvo que la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo (excepto en el supuesto previsto art.8.2 de la Ley 43/2006).

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. Cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo no será de aplicación esta exclusión.

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en las cuantías siguientes:

- 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante cuatro años.

- Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art.2.7 de la Ley 43/2009, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo.

Desempleados inscritos ininterrumpidamente durante seis o más meses y trabajadores mayores de 45 años y desempleados con responsabilidades familiares.

Los requisitos para poder concertar estos contratos son los siguientes:

- Estar desempleado o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, e inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato, salvo que la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo (excepto en el supuesto previsto art.8.2 de la Ley 43/2006).

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. Cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo no será de aplicación esta exclusión.

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en las cuantías siguientes:

- Para los desempleados inscritos ininterrumpidamente durante seis o más meses cada contrato dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
- Por cada contrato indefinido con trabajadores mayores de cuarenta y cinco años habrá una bonificación de 100 euros/mes (1.200€/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Cada contrato indefinido para desempleados con responsabilidades familiares dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante 2 años.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2009, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo.

Contrato de trabajo fijo discontinuo

Se concertarán para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa aunque a efectos de prestaciones por desempleo se consideren trabajadores fijos discontinuos los que desarrollen labores de tal carácter aunque se repitan en fechas ciertas.

Se formalizarán por escrito y en él deberá figurar la duración estimada de la actividad. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Estos contratos darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social para los colectivos contemplados en el apartado anterior.

Incentivos a la contratación:

Los contratos indefinidos iniciales de fijos discontinuos darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social contempladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, artículo 2.1, para los colectivos indicados en la citada norma. En caso de que la contratación fuese con jornada parcial, la bonificación a aplicar, será la contemplada en el artículo 2.7 de la citada ley, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo.

Contrato indefinido para trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo.

Los requisitos de los trabajadores para concertar estos contratos son:

- Trabajadores desempleados beneficiarios de las prestaciones o los subsidios por desempleo regulado en el artículo III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/194, de 20 de junio, o de la Rent a Vacas de Inserción.

- En el caso de desempleados beneficiarios de la prestación contributiva, el trabajador deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

- Los mismos requisitos de los trabajadores que los contemplados en la Ley 43/2006.

Incentivos para estos contratos:

- Cada contrato dará derecho a una bonificación del 100% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, hasta que la cuantía de la bonificación alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o Renta Activa de Inserción que tuviere pendiente de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral, sin que en ningún caso la bonificación pueda superar los tres años de duración.
- Si el contrato fuera a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación se reducirá en proporción a la jornada pactada. Si el contrato fuera para trabajos fijos discontinuos, la bonificación sólo se aplicará a los periodos de ocupación del trabajador.

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social

Con este tipo de contrato se pretende fomentar la contratación de los trabajadores desempleados en situación de exclusión social de la contratación de exclusión social en los siguientes colectivos sociales contemplados y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad habitadora.
 - Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

Este tipo de contrato se podrá realizar con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Los contratos indefinidos con trabajadores en situación de exclusión social darán derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años. En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art.2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctimas de violencia de género o doméstica

- Los trabajadores deberán tener acreditada por la Administración competente la condición de víctimas de violencia de género o doméstica o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.

- Los trabajadores no deben haber estado vinculados a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato, salvo que la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o despido colectivo (excepto en el supuesto previsto art.8.2 de la Ley 43/2006).

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. Cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo no será de aplicación esta exclusión.

Estos contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial y se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial de la Seguridad Social por trabajador contratado víctima de violencia doméstica de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. En el caso de víctima de violencia de género, la bonificación será de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.

El contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art.2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Contrato de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

Para realizar este tipo de contrato los trabajadores deberán tener los siguientes requisitos:

- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquier de los subsidios recogidos en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o de subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Incentivos para este tipo de contratos:

- Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, este límite máximo se aplicará durante el periodo máximo de percepción del subsidio.
- Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses.
- Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida según la regulación vigente del Programa Anual de Fomento del Empleo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, o en otras disposiciones vigentes, siempre que el contrato celebrado cumpla los requisitos establecidos en cada caso.

CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato para la formación

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal.

Estos contratos se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de Escuelas de Artes y Oficios o cursos que este límite de edad no sea de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

El contrato deberá formalizarse por escrito. La duración no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los tres años.

La formación teórica estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por las organizaciones o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para el contrato o, en su defecto, por los contenidos formativos relativos al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato. El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal.

La cotización a la Seguridad Social por estos trabajadores consistirá en una cuota única mensual distribuida de la siguiente forma:

- Por contingencias comunes: 35,92 euros, de los que 29,95€ pertenecen al empresario y 5,97 € al trabajador.
- Por cuotas de Garantías: 4,12 € a cargo del empresario.
- La cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 2,28 €/mes a cargo de la empresa
- La cotización a Formación Profesional será de 1,25€/mes, de los que 1,10 € corresponderán al empresario y 0,15 al trabajador.

Contrato en prácticas

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Los trabajadores deberán tener alguna de las siguientes titulaciones: licenciado universitario, ingeniero, arquitecto, diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico o técnico superior de formación profesional reglada, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Además no debe haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero

El contrato deberá formalizarse por escrito y comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días a su concertación. La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años, no obstante, dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato.

La retribución de los trabajadores será la fijada en convenio colectivo sin que en su defecto pueda ser inferior al 60 o el 75% durante el convenio o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Contrato de obra o servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o prestación de servicios, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, en principio es de duración incierta.

La duración del contrato será el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fuera a proceder a la extinción, éstos deberán considerarse de carácter ordinario. Si fuere superior a un año, para proceder a la terminación del contrato se necesita previo de la parte que formule la denuncia con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio.

El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a la concertación. Deberá formalizarse por escrito y deberá especificar con precisión y objetividad 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.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional del tiempo que resulte de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o a lo establecido, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad dentro de un periodo de tiempo.

La duración máxima de este contrato será de seis meses normal de la empresa de meses. En atención al carácter eventual de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial establecen, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente la duración máxima del contrato y el periodo dentro del cual se pueden realizar. En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un periodo de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho periodo de referencia, no siendo superior a doce meses.

Se formalizará por escrito cuando su duración exceda de 4 semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial. En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

Contrato de interinidad

Tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

La duración de este tipo de contrato será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción sin que pueda ser superior a tres meses. Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejercen los derechos reconocidos por nacimiento de hijos, prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o incapacidad o violencia de género o violencia doméstica por parte de algún miembro de la familia, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento.

El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación y deberá formalizarse siempre por escrito especificando el carácter de la contratación, identificando al trabajador sustituido y la causa de la sustitución así como la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1. La reincorporación del trabajador sustituido.
2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de provisión en las administraciones públicas.

Contrato de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades: Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante el periodo de sus vacaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un primer año de excedencia del trabajador que se sustituye

- a) 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye
- b) 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye
- c) 50% durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.

Contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades: Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante el periodo de sus vacaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un primer año de excedencia del trabajador que se sustituye

- El empresario, durante el periodo de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio.
- Las empresas deberán presentar en la oficina de empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

CONTRATO DE RELEVO

Contrato de trabajo temporal de relevo.

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador de la edad de jubilación. El horario de trabajo del trabajador relevado podrá completarse el del trabajador sustituido o simultáneamente con él.

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, artículo 2.1 para los colectivos indicados en la citada norma y artículo 2.7, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto-Ley 2/2009, de 6 de marzo para contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial.

CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Contrato indefinido para personas con discapacidad

Estos contratos se podrán celebrar con trabajadores que tengan un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100 reconocido por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente por el servicio o inutilidad.

Podrán formalizarse estos contratos cualquier empresa que contrate trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial y las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.

El contrato se formalizará por escrito y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.

Incentivos:

- Por cada contrato celebrado a tiempo completo la empresa podrá percibir una subvención de 3.907€.
- Dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada cuando el contrato se concierte a tiempo parcial.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer periodo impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediato anterior con dicho tipo de contrato.

Bonificaciones:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa		
	Hombres	Mujeres
Menores 45 años	4	