

TIPOS DE CONTRATOS 2011

Contratos indefinidos sin bonificación	- Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario - Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida
Contratos indefinidos bonificados	- Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de 16 a 30 años con especiales problemas de empleabilidad - Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de 45 años
Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos con bonificación	- Transformación de contratos formativos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en indefinidos con bonificación
Contratos indefinidos o temporales bonificados	- Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social - Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica. - Contrato de trabajo para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo
Contratos formativos	- Contrato para la formación - Contrato en prácticas
Contratos de duración determinada	- Contrato de obra o servicio determinado - Contrato eventual por circunstancias de la producción - Contrato de interinidad
Contratos de trabajo a tiempo parcial	- Contrato de trabajo a tiempo parcial
Contrato de trabajo fijo discontinuo	- Contrato de trabajo fijo discontinuo
Contrato de relevo	- Contrato de trabajo de relevo
Contratos para personas con discapacidad	- Contrato indefinido para la contratación de personas con discapacidad - Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad. - Contrato para la formación de personas con discapacidad - Contrato en prácticas para personas con discapacidad - Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación
Contrato para la realización de un proyecto de investigación	- Contrato de trabajo para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología - Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación - Contrato de trabajo para personal investigador en formación - Contratos formalizados con personal investigador en empresas I+D+i
Otros contratos de trabajo	- Contrato de trabajo a domicilio - Contrato de trabajo en grupo - Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación
Medidas de apoyo al mantenimiento del empleo o reincorporación	- Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con sesenta o más años - Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años - Reinserción de las mujeres trabajadoras en los supuestos de maternidad - Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regulación temporal de empleo - Reducción de cuotas a la Seguridad Social para trabajadores con 59 años

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN

Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario

Este contrato tiene por objeto establecer una 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.

En caso de extinción de la relación laboral por despido reconocido o declarado improcedente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.

Contrato de trabajo para el 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 quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive
- Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de cuarenta y cinco años de edad
- Parados que lleven, al menos, un mes inscrito ininterrumpidamente como demandantes de empleo
- Personas con discapacidad.
- Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

B. Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010

C. Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

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.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida por el empresario como improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

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

Jóvenes desempleados entre 16 y 30 años con especiales problemas de empleabilidad

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 al menos 12 meses dentro de un periodo de 18 meses anteriores a la contratación y que no han completado la escolaridad obligatoria o carecen de titulación profesional.
- 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 tres años si la persona contratada es hombre y de 1.000 euros/año, si es una mujer.
- 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 12/2001, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo.

Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecidas en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por el Art.3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de cuarenta y cinco 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, al menos doce meses, en los 18 meses anteriores a la contratación.
- Ser mayor de cuarenta y cinco años

- 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.

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

- 1.200 euros/año durante los tres años si la persona contratada es un hombre, y de 1.400 euros/año, si es una mujer.
- 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 12/2001, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo.

Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por el Art.3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

Transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos con bonificación

El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato formativo, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

- Los contratos formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- 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.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Por cada contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación transformado en indefinido se dará una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500€/año durante tres años y de 700€/año si es mujer.

Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebra a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se deberá transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

Contratos indefinidos para trabajadores en situación de exclusión social

Con este tipo de contratos se pretende fomentar la contratación de los trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas 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, en situación de exclusión social. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes 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, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- 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 perceptora.
 - 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 drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos

- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000 de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a la que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, 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 a 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 transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

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

- Los trabajadores deberán tener acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género 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 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 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 a 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.2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 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, con el límite máximo del doble del periodo pendiente de percibir del subsidio.
- Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
- 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 si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, la entidad gestora abonará al trabajador el 50% del importe de la cuota fija al REASS durante la vigencia del contrato.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato para la adquisición

Tiene por objeto la formación 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 (excepcionalmente menores de veinticinco años hasta el 31 de diciembre de 2011) que carezcan de la titulación o certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de cuatro años cuando se curse un ciclo de formación profesional de grado medio.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, el límite de edad será el establecido en el programa correspondiente. No obstante el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

El contrato deberá formalizarse por escrito haciendo constar el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. La duración no podrá ser inferior a seis 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 o los cuatro cuando se concierte con personas con discapacidad.

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 el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas 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.

Las empresas que, a partir del 18 de junio de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichas contrataciones.

Las bonificaciones también serán aplicables a los contratos para la formación concertados con anterioridad al 18 de junio de 2010 y que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

La retribución del trabajador será durante el primer año de contrato la fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. Durante el segundo año será la fijada en el Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

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.

Además no debe haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

El contrato deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas 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 primero 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, no pudiendo tener una duración superior a tres años.

La duración del contrato será el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. Deberá formalizarse por escrito y deberá especificar con precisión y claridad 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 recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2011, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, 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 normal de la empresa.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses. En atención al carácter eventual de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, 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 o ambas cosas. 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.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2011, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Contrato de interinidad

Tiene como objetivo sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, 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 la del 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 ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

- 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 de 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 no pueda valerse por sí mismo, o en aquellos otros supuestos en que, 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:

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- 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 selección 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 para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones 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 año como perceptores:

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

Los citados beneficiarios 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 los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.
- En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

Rigen las normas generales expuestas en "contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta cien trabajadores y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las administraciones públicas.

Incentivos:

- El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del periodo pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- 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 todas las contingencias 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 trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

Rigen las normas generales expuestas en "contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

- Los trabajadores contratados deben ser personas minusválidas desempleadas que sustituyan a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el periodo en que persista dicha situación.

Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género

Rigen las normas generales expuestas en "contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.

El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Incentivos:

Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial resultarán de aplicar a las previstas para los colectivos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, incrementando en 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

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

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.

Incentivos :

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 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

- 1) Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- 2) Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino: mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la edad del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- 4) Parados que lleven, al menos, un mes inscritos como demandantes de empleo.
- 5) Personas con discapacidad.
- 6) Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- 7) Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

CONTRATO DE RELEVO

Contrato de relevo temporal de relevo

Es el que se concerta 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.

El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte 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 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 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 periodos 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 sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse 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 de la Ley 27/2009 de 30 de diciembre 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 Absoluta o 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 para el servicio o inutilidad. Además el trabajador deberá estar inscrito en el Servicio Público de Empleo y no debe estar vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial así como 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, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.
- Dedución de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido, con respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente 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	4.500 € año	5.350 € año
Mayores 45 años	5.700 € año	5.700€ año

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa		
	Hombres	Mujeres
Menores 45 años	5.100 € año	5.950 € año
Mayores 45 años	6.300 € año	6.300 € año

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

Contrato de trabajo temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

Para la realización de sus actividades las empresas podrán contratar temporalmente a trabajadores con discapacidad desempleados.

El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente o ser pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Además deberán figurar inscritos en la oficina de empleo y no debe estar vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

El contrato se realizará por escrito y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo. La duración será por un mínimo de 12 meses y un máximo de 3 años. Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por periodos no inferiores a 12 meses.

Incentivos:

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	3.500 € año	4.100 € año
Mayores 45 años	4.100 € año	4.700 € año

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa		
	Hombres	Mujeres
Menores 45 años	4.100 € año	4.700 € año
Mayores 45 años	4.700 € año	5.300 € año

A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio

Contrato para la formación de personas con discapacidad

En este supuesto no existe límite de edad para la contratación de las personas con discapacidad. El trabajador deberá tener una discapacidad reconocida como tal por el Organismo competente y no deberá tener la titulación o certificado de profesionalidad requerido para formalizar un contrato en prácticas.

El contrato deberá formalizarse por escrito, haciendo constar el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones diferentes sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.

El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio, o en su defecto de la jornada máxima legal. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse total o parcialmente por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

La retribución del trabajador será durante el primer año de contrato la fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo inferior al contrato. Durante el segundo año será la fijada en el Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

Incentivos:

Las empresas que hasta el 31 de diciembre celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

Contrato en prácticas para personas con discapacidad

Se podrá concertar esta modalidad contractual con trabajadores con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal 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 para el servicio o inutilidad.

Rige las mismas condiciones que en un contrato de prácticas.

Incentivos:

Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes y una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación

Para poder acceder a estos incentivos el trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Este tipo de contrato se puede transformar en indefinido con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.

Incentivos:

Por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo la empresa percibirá un subvención de 3.907€. En el caso de que el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. También podrá percibir una subvención para la adaptación de puestos de trabajo eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.

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	4.500 € año	5.350 € año
Mayores 45 años	5.700 € año	5.700€ año

Trabajadores discapacitados con discapacidad severa		
	Hombres	Mujeres
Menores 45 años	5.100 € año	5.950 € año
Mayores 45 años	6.300 € año	6.300 € año

CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación al sistema español de ciencia y tecnología

Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas.

Los trabajadores tendrán que estar en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años desde la obtención del título, y la duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Suvamente el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.

La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello, de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación

Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado.

El trabajador deberá ser personal investigador o personal científico o técnico.

Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no pueden llevar a cabo con personal propio; todo ello, de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación

Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas.

El trabajador deberá ser graduado universitario beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científicas y técnicas a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.

El personal investigador en formación puede encontrarse en las siguientes situaciones jurídicas:

- Beca: comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda
- Contrato: una vez superado el periodo de beca, y obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, o documento administrativo que lo sustituya, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes. Cuando el personal investigador en formación termine el periodo de beca, una vez obtenido el Diploma de suficiencia Investigadora, el organismo, centro o universidad de adscripción, deberá formalizar un contrato en prácticas que cubra, como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral.

Cuando se formalice el contrato en prácticas, se bonificará durante un año de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Contratos formalizados con personal investigador en entornos I+D+i

Las empresas dedicadas a actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica podrán formalizar este tipo de contratos con personal investigador en empresas I+D+i (incluidos en los grupos de cotización 1, 2, 3 y 4 al RGSS), siempre que presten servicios con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo.

Los contratos tendrán que ser indefinidos, en prácticas o de carácter temporal por obra o servicio determinado, en este último caso, tendrá que tener una duración mínima de tres meses.

Incentivos:

La empresa se aplicará una bonificación del 40% en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes.

OTROS CONTRATOS

Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.

El contrato habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo, el nombre del trabajador a quien se sustituye y se comunicará en el plazo de diez días al Servicio Público correspondiente; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

La duración del contrato será como mínimo de un año. Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

La transformación en indefinidos de los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, se pueden acoger a las bonificaciones establecidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Incentivos:

La transformación en indefinidos de los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, se pueden acoger a las bonificaciones establecidas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Contrato de trabajo a domicilio

Es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada.

Deberá formalizarse por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y se comunicará al Servicio público de Empleo en el plazo de diez días hábiles a su concertación.

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Contrato de trabajo de grupo

Es el contrato celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.

El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del grupo.

El contrato se podrá formalizar por escrito o verbalmente. Se comunicará al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O REINCORPORACIÓN

Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con sesenta o más años

Podrán acogerse a esta medida empresas y cooperativas respecto a sus socios trabajadores o de trabajo con vínculo de carácter indefinido, siempre que se haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores deberán tener sesenta o más años, haber suscrito un contrato de carácter indefinido y tener una antigüedad en la empresa de cinco o más años.

Incentivos:

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación del 50% sobre las cuotas correspondientes a la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, derivada de las mismas. Dicho porcentaje se incrementará en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%.

Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años

Podrán acogerse a estas medidas las empresas con carácter general. Podrán contratarse a trabajadores que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral con un contrato de carácter indefinido que tengan cumplidos sesenta y cinco o más años de edad y que puedan acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

Incentivos:

Cada contrato indefinido dará derecho a una exoneración de las cuotas de los empresarios y de los trabajadores por contingencias comunes, excepto por incapacidad temporal derivada de las mismas.

Reincorporación de las mujeres trabajadoras en los supuestos de maternidad

Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen en este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Se deberá contratar a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo de carácter indefinido, por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuya reincorporación efectiva de la mujer al trabajo se produzca en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad. En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a la bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

Incentivos:

Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1.200 €/año) durante los cuatro años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regulación temporal de empleo

Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos 1 año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada.

Incentivos:

Cada contrato dará derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, que se amplía hasta el 80%, cuando los procedimientos hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación territorial, tales como acciones formativas, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleado en la empresa.

La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador por suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por ERE, con un máximo de 240 días.

Reducción de cuotas a la Seguridad Social para trabajadores con 59 años

Podrán ser beneficiarios de la reducción, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores deberán tener 59 o más años, haber suscrito un contrato indefinido y tener una antigüedad en la empresa de cuatro o más años. Si al cumplir 59 años el trabajador no tuviera la antigüedad en la empresa de cuatro años, la reducción será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

Incentivos:

Cada contrato indefinido dará derecho a la reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 40% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por IT derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha del cumplimiento de los requisitos.