

## FORMAS DE CONTRATACION LABORAL

TIPO DE CONTRATO	CONTRATO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA JOVENES DESEMPLEADOS DE 16 A 30 AÑOS CON ESPECIALES PROBLEMAS DE EMPLEABILIDAD.	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS
SUJETOS	<p>Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.</li> <li>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 fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.</li> <li>3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.</li> <li>4) Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.</li> <li>5) Personas con discapacidad.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser joven entre 16 y 30 años y 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 período de 18 meses anteriores a la contratación y que no han completado la escolaridad obligatoria o carecen de titulación profesional.</li> <li>- 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. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.</li> <li>- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.</li> <li>- 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. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 diciembre (BOE 30/12)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Ser mayor de cuarenta y cinco años.</li> <li>- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.</li> <li>- 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. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29</li> </ul>
DURACION Y JORNADA	Indefinido y a jornada completa	Indefinido, jornada completa o tiempo parcial.	Indefinido, jornada completa o tiempo parcial.
COTIZACION A LA SEG. SOCIAL E INCENTIVOS	<p>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, según se establece en el apartado 4 de la Disposición Adicional 1.ª de la Ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 800 euros/año durante tres años si la persona contratada es hombre y de 1.000 euros/año, si es una mujer.</li> <li>- Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la cuantía de la bonificación corresponderá a lo</li> </ul>	<p>Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 1.200 euros/año durante tres años si la persona contratada es un hombre, y de 1.400 euros/año, si es una mujer.</p> <p><input type="checkbox"/> Cuando la contratación se realice a tiempo parcial la</p>

	12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), modificada por artículo 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).	establecido en el Art.2.7 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31/12)	cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el Art.2.7 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
FORMA	Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.	Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.	Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.
OTROS ASPECTOS	Los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad 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 (BOE de 30 de diciembre) o en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en las citadas normas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.</li> <li>- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación.</li> <li>- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo.</li> <li>- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación.</li> <li>- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.</li> </ul>
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposición adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y de la mejora de su calidad, modificado por el Art. 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).</li> <li>- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).</li> <li>- Orden de 16 de septiembre de 1998 (B.O.E. de 29 de septiembre).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).</li> <li>- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).</li> <li>- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).</li> </ul>