

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.
- Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Jornada y duración:

- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, 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.

Formalización:

- El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- El contrato deberá formalizarse siempre 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.

EXTINCIÓN

- El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2012, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar nueve días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

- **Supuesto que queda suspendido hasta el 30 de diciembre de 2012:** Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También esto será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).
- R. D. Ley 3/2012, de 10 de febrero (B.O.E. de 11 de febrero de 2012).

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración:

- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.
- En atención al carácter estacional 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:
 - 1.º La duración máxima del contrato.
 - 2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
 - 3.º Ambas cosas.
- En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Formalización:

- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
- En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.
- El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

EXTINCIÓN

- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

- A 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 nueve días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2012, 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.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
- **Supuesto que queda suspendido hasta el 30 de diciembre de 2012:** Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- R. D. Ley 3/2012, de 10 de febrero (B.O.E. de 11 de febrero de 2012).

CONTRATO DE INTERINIDAD

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Tiene por objeto 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.
- Jornada:
- Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:
 - a) 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.
 - b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, 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, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Duración:

- La duración del contrato de interinidad 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 para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Formalización y comunicación:

- El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

EXTINCIÓN

- El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 - 1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.
 - 2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - 3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - 4.ª 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.

Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999), modificado por el apartado 2 de la Disposición Final primera del R. D. 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E. de 17 de noviembre).
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero (B.O.E. del 11 de febrero).

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

INCENTIVOS

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:
 - 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.

NORMATIVA

- Disposición Adicional 14.^a del R. D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 25 de marzo), modificada en su encabezamiento por el artículo 17 de la Ley 39/99, de 5 de noviembre (B.O.E. de 6 de noviembre).

CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES EN FORMACIÓN POR TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE DESEMPEÑO

CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS

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

- Podrán acogerse a este programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las administraciones públicas.
- La aplicación de este programa será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo.

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 período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- El empresario, durante el período 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.

NORMATIVA

- Disposición transitoria 6.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre).

CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

INCENTIVOS

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 períodos 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.
- Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.
- En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos 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.
- Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional 2.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (B.O.E de 23 de marzo).

EXCLUSIONES

- Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:
 - A) Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
 - B) Contratos celebrados por las administraciones públicas y sus organismos autónomos.

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).
- R. D. Ley 11/98, de 4 de septiembre (B.O.E. de 5 de septiembre).
- Ley 39/99, de 5 de noviembre (B.O.E. de 6 de noviembre).
- Disposición Final 1.ª del R. D. 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E. de 17 de noviembre).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (B.O.E. de 23 de marzo).

CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS

Rigen las normas generales expuestas en "Contratos de interinidad" con las siguientes peculiaridades:

- 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 período en que persista dicha situación.

Incentivos:

- 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.

NORMATIVA

- Disposición Adicional 9.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E .de 13 de diciembre).