

FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

TIPO DE CONTRATO	CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJORES DURANTE LOS PERIODOS DE MATERNIDAD, RIESGO DE LACTANCIA O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD.	CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO.	CONTRATO DE TRABAJO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN
SUJETOS	Cualquier trabajador desempleado inscrito en el Servicio Público de Empleo.	- Trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo. - Trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.	- Trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.
DURACIÓN Y JORNADA	- 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 o Indefinido y a jornada completa - A tiempo parcial, si la trabajadora sustituida, presta sus servicios a tiempo parcial.	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. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.	- Como mínimo de un año. El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción)
COTIZACIÓN A LA SEG. SOCIAL E INCENTIVOS	- 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.	- Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social para los colectivos indicados en las citadas normas.	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 (BOE. del 18 de Septiembre)
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 siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.	Habrà de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye. El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; 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.
OTROS ASPECTOS	- 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 (BOE de 23 de marzo).	Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio),	Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza

		modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE. del 18 de septiembre), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión.	mayor.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. - R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (BOE. de 8 de enero de 1999). - R. D. Ley 11/98, de 4 de septiembre (BOE de 5 de septiembre). - Ley 39/99, de 5 de noviembre (BOE .de 6 de noviembre). - Disposición Final 1.ª del R. D. 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE .de 17 de noviembre). - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE. de 23 de marzo 	<ul style="list-style-type: none"> - Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE. de 10 de julio). - R. D. 1132/2002, de 31 de octubre (BOE .de 27 de noviembre), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. - Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE. de 30 de diciembre). - Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE. del 18 de septiembre). 	<ul style="list-style-type: none"> - R. D. 1194/85, de 17 de julio. Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (BOE. de 20 de julio). - Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE. del 18 de septiembre).

www.emprenderural.com