

- Que desean incorporarse al mercado laboral en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha de parto o de adopción o acogimiento de menores.
- Que se incorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad de cinco años.
- Víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, un mes inscritos como demandantes de empleo.
- Personas con discapacidad.
- Desempleados que en los dos años anteriores al contrato hubieran tenido otros contratos temporales, o a los que se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.
- Minusválidos.
- Personas en situación de exclusión social.

**B.** Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, ya que también se puede utilizar esta modalidad para la conversión de contratos de duración determinada o temporal en contratos indefinidos.

Los contratos para el fomento de la contratación indefinida tienen las siguientes características:

- El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito.
- Si el contrato se extingue por causas objetivas y la extinción es declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.
- **Contrato fijo discontinuo:** es el que se da en las empresas con exceso de trabajo en períodos estacionales que se repiten o en aquellas que solo tienen una actividad intermitente. Este contrato deberá formalizarse por escrito y en modelo oficial, haciéndose constar la duración estimada de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable. También deberá hacerse constar, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

### 3.2.2. Contratos temporales

Con motivo de la reforma laboral de 2011 se suspende durante dos años la regla que limitaba el encadenamiento de los contratos temporales.

Son aquéllos que tienen fijada la fecha de finalización. La norma establece que los contratos de duración determinada a excepción de los contratos formativos, de relevo e interinidad podrán convertirse en fijos cuando se den los siguientes requisitos:

- Trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad.
- Para un mismo puesto de trabajo en la misma empresa.
- Que se hayan celebrado dos o más contratos temporales, con independencia de la modalidad de contratación de duración determinada, y aunque se trate de contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.



Instituto de empleo.  
Servicio público de empleo estatal.

Son contratos de duración determinada los siguientes:



En ocasiones las empresas precisan reforzar la plantilla para atender al incremento temporal del trabajo.

**Contrato de obra o servicio determinado**

Finalidad	La realización de obras o la prestación de servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya duración es incierta aunque determinada en el tiempo.
Forma	Deberá formalizarse por escrito, indicando claramente la obra o servicio a realizar.
Duración	Será la necesaria para la realización de la obra o el servicio. Hasta un máximo de 3 años, ampliables a 4 años por convenio. Si la duración del contrato es superior a un año, las partes deberán avisar de la extinción con 15 días de antelación. El empresario puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a un salario de dicho periodo.
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo y a tiempo parcial.
Extinción	Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año trabajado, o la parte proporcional correspondiente en el caso de contratos celebrados hasta el 31/12/2011, subiendo un día por año hasta 2015, cuando la indemnización será de doce días.

**Contrato eventual por circunstancias de la producción**

Finalidad	Atender a las circunstancias especiales del mercado: acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
Forma	Deberá formalizarse por escrito cuando la duración del mismo sea superior a cuatro semanas. También en aquellos casos en los que se celebre a tiempo parcial.
Duración	Es de seis meses en un período de 12 meses. Los convenios colectivos podrán ampliar el período de referencia hasta 18 meses, en este caso, el contrato de trabajo no puede durar más de 3/4 partes del período de referencia que se fije, sin que sea superior a 12 meses.
Jornada	Puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
Extinción	Al finalizar el contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año trabajado, o la parte proporcional correspondiente en el caso de contratos celebrados hasta el 31/12/2011, subiendo un día por año hasta 2015, cuando la indemnización será de doce días.

**Contrato de interinidad**

Finalidad	La sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo, o bien cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección hasta su cobertura definitiva.
Forma	Deberá formalizarse por escrito indicando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
Duración	Hasta la incorporación del trabajador sustituido y subsista el derecho a la reserva del puesto de trabajo. Cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo, lo que dure el proceso de selección o promoción, sin que sea superior a tres meses.
Jornada	Será la misma que la del trabajador sustituido, que podría ser a tiempo completo o a tiempo parcial, o la misma que tendrá el trabajador titular, cuando acceda a la vacante de una plaza en proceso de selección.
Extinción	No da derecho a indemnización a su finalización.