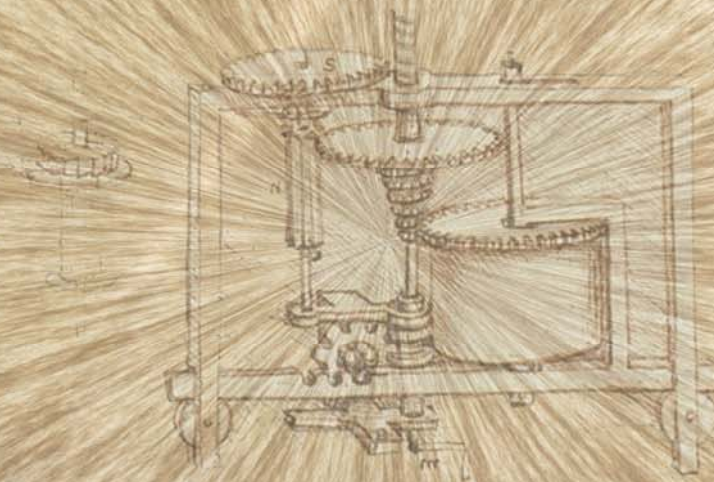


# MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN



**Contratos de Trabajo con incentivos al Empleo**  
**Medidas de Fomento del Empleo**



## **CONTRATOS DE TRABAJO Y MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO**

### **ACTUALIZADOS A JUNIO 2010**

#### **CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN**

4. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.

#### **CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS**

6. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de dieciséis a treinta años con especiales problemas de empleabilidad (R.D. Ley 10/2010).
8. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.
10. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores procedentes del sector del juguete y del mueble.
12. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores procedentes del de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería.

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

14. 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**

16. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social.
19. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.
22. Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social por empresas de inserción.
24. Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica.
27. Contrato de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.

#### **CONTRATOS FORMATIVOS**

29. Contrato para la formación.
32. Contrato en prácticas.

#### **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

34. Contrato de obra o servicio determinado
36. Contrato eventual por circunstancias de la producción.
38. Contrato de interinidad.
40. 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.
41. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.
42. Contrato de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

44. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.
45. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género.

#### **CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

46. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

#### **CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO**

49. Contrato de trabajo fijo discontinuo.

#### **CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO**

51. Contrato de trabajo de relevo.

#### **CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

54. Contrato indefinido para personas con discapacidad.
56. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
59. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.
61. Contrato para la formación de personas con discapacidad.
64. Contrato en prácticas para personas con discapacidad.
66. Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

#### **CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

68. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación.
69. Contrato de trabajo para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología.

#### **OTROS CONTRATOS DE TRABAJO**

70. Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
72. Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias.
74. Contrato de trabajo a domicilio.
75. Contrato de trabajo en grupo.

#### **MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O REINCORPORACIÓN**

76. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con sesenta o más años.
78. Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años.
79. Reincorporación de las mujeres trabajadoras en los supuestos de maternidad.
81. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regulación temporal de empleo.
83. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para el mantenimiento de los trabajadores de edad en empresas del sector del juguete y del mueble.
85. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para el mantenimiento de los trabajadores de edad en empresas del sector de fabricación del calzado, curtidos y marroquinería.

## CONTRATO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- ☼ El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:
  - A) Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
    - 1) Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
    - 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
    - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
    - 4) Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente 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.
  - 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- ☼ No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA**

- ✿ El contrato se comunicará por tiempo indefinido y 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.

## **INCENTIVOS**

- ✿ 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.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por artículo 3 del R. D. Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- ✿ 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 el R. D. Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en las citadas normas.

## **NORMATIVA**

- ✿ Disposición adicional 1.<sup>a</sup> 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 R. D. Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- ✿ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- ✿ Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA JÓVENES DESEMPLEADOS DE DIECISÉIS A TREINTA AÑOS CON ESPECIALES PROBLEMAS DE EMPLEABILIDAD (R.D. LEY 10/2010).

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- 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 y que no han completado la escolaridad obligatoria o carecen de titulación profesional.
- 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.
- 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.
- 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 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

- Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## INCENTIVOS

- 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.
- 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 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por artículo 3 del R. D. Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

## NORMATIVA

- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MAYORES DE CUARENTA Y CINCO AÑOS

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- 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.
- Ser mayor de cuarenta y cinco años.
- 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.
- 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.
- 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 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

- Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.



## INCENTIVOS

- 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.
- 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 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- 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 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el R. D. Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.

## NORMATIVA

- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO BONIFICADO PARA TRABAJADORES PROCEDENTES DEL SECTOR DEL JUGUETE Y EL MUEBLE

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador deberá estar desempleado y ser excedente del sector del juguete y el mueble y haber sido despedido a partir del 26 de diciembre de 2008 del sector del juguete y a partir del 13 de marzo de 2009 del sector del mueble y hasta la finalización de la vigencia de dichos Planes (30 de noviembre de 2011).
- 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán solicitar estos incentivos las empresas en general que contraten indefinidamente a tiempo completo o a tiempo parcial a trabajadores desempleados excedentes del sector del juguete y del mueble que hubieran sido despedidos a partir de las fechas citadas en el apartado anterior.
- La contratación debe celebrarse durante los dos años siguientes a la fecha de despido, salvo cuando se trate de trabajadores que tengan cincuenta y cinco o más años durante la vigencia del Plan, en cuyo caso no se aplicará esta limitación.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- No será aplicable la exclusión establecida en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### INCENTIVOS

Se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en las siguientes duraciones y cuantías mensuales o, en su caso, por su equivalente diario por cada trabajador contratado perteneciente a los siguientes colectivos:

- ✿ Mujeres menores de cuarenta y cinco años: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) durante cuatro años.
- ✿ Trabajadores con discapacidad: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada un 5%, durante dos años.
- ✿ Trabajadores mayores de treinta años y hasta cuarenta y cinco años:
  - Sin derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante dos años.
  - Con derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada en un 5%, durante dos años.
- ✿ Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y menores de cincuenta y cinco años:
  - Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 108 euros/mes (1.296 euros/año) durante el resto del mismo.
  - Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante el resto del mismo.
- ✿ Trabajadores con cincuenta y cinco o más años:
  - Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 110 euros/mes (1.320 euros/año) durante el resto del mismo.
  - Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto del mismo.
  - En el caso de que estos trabajadores sean perceptores de prestación contributiva por desempleo y les reste al menos un año de percepción: 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año de contrato y 150 euros/mes (1.800 euros/año) durante el resto del mismo.

Cuando la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).

Estas bonificaciones sólo serán de aplicación en las condiciones señaladas en la primera contratación realizada al trabajador excedente del sector del juguete y del mueble.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ✿ Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), que será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en los términos establecidos en la disposición adicional 1.<sup>a</sup> de la citada Ley. En lo no regulado por los Reales Decretos 1.678 y 1.679 de 13 de noviembre de 2009, las bonificaciones establecidas en la misma se registrarán por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

## NORMATIVA

- ✿ Real Decreto 1.678/2009 de 13 de noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre).
- ✿ Real Decreto 1.679/2009 de 13 de noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre).
- ✿ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO BONIFICADO PARA TRABAJADORES PROCEDENTES DEL DE FABRICACIÓN Y COMPONENTES DEL CALZADO, CURTIDOS Y MARROQUINERÍA

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador deberá estar desempleado y ser excedente del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería, haber sido despedido a partir del 5-10-07 y hasta el 31 de diciembre de 2009 (durante la vigencia del Plan).
- 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 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o hijo menor de 30 años aunque conviva con él.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán solicitar estos incentivos las empresas en general que contraten indefinidamente a tiempo completo o a tiempo parcial a trabajadores desempleados excedentes del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería y que hubieran sido despedidos a partir del 5-10-07 y hasta el 31 de diciembre de 2009.
- La contratación debe celebrarse durante los dos años siguientes a la fecha de despido, salvo cuando se trate de trabajadores que tengan cincuenta y cinco o más años durante la vigencia del Plan, en cuyo caso no se aplicará esta limitación.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### INCENTIVOS

Se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en las siguientes duraciones y cuantías mensuales o, en su caso, por su equivalente diario, por cada trabajador contratado perteneciente a los siguientes colectivos:

- Mujeres menores de cuarenta y cinco años: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) durante cuatro años.
- Trabajadores con discapacidad: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada un 5%, durante dos años.

- ✿ Trabajadores mayores de treinta años y hasta cuarenta y cinco años:
  - Sin derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante dos años.
  - Con derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada en un 5%, durante dos años.
- ✿ Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y menores de cincuenta y cinco años:
  - Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 108 euros/mes (1.296 euros/año) durante el resto del mismo.
  - Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante el resto del mismo.
- ✿ Trabajadores con cincuenta y cinco o más años:
  - Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 110 euros/mes (1.320 euros/año) durante el resto del mismo.
  - Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto del mismo.
  - En el caso de que estos trabajadores sean perceptores de prestación contributiva por desempleo y les reste al menos un año de percepción: 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año de contrato y 150 euros/mes (1.800 euros/año) durante el resto del mismo.

Cuando la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).

Estas bonificaciones sólo serán de aplicación en las condiciones señaladas en la primera contratación realizada al trabajador excedente del sector de fabricación componentes del calzado, curtido y marroquinería.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ✿ Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), que será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en los términos establecidos en la disposición adicional 1.<sup>a</sup> de la citada Ley. En lo no regulado por el Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, las bonificaciones establecidas en la misma se registrarán por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. No será aplicable la exclusión establecida en el artículo 6.2 de la citada Ley.

## NORMATIVA

- ✿ Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero (B.O.E. de 24 de febrero).
- ✿ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

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

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

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 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.
- 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, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### INCENTIVOS

- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación transformado en indefinido: 500/año durante tres años.
- 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 (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal. Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial
- 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 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 celebrase a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, exepcto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## NORMATIVA

- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- ☼ 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 exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

  - A) 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.
  - B) 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 del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
    - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  - C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  - D) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
  - E) 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.
  - F) 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 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 encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
  - G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- ☼ 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.



- 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.
- 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 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## **REQUISITOS DE LA EMPRESA**

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

## **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN**

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## **INCENTIVOS**

- Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro 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 (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - 4) Parados que lleven, al menos, tres meses 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.

## **NORMATIVA**

- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre (B.O.E. de 14 de diciembre), en su artículo 2.1 modifica los colectivos de exclusión social (Disposición Final Tercera).

## CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL POR EMPRESAS DE INSERCIÓN

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- ☼ Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

  - A) 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.
  - B) 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 del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  - C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  - D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
  - E) 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.
  - F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 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 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.
  - G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- ☼ El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de 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. No será de aplicación esta exclusión 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.
- ☼ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad 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. 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 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.
- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51 por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30 por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50 por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el 80 por ciento de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

## FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.
- También se podrá concertar el contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social. Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## INCENTIVOS

- Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante 3 años en caso de contratación indefinida.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - 4) Parados que lleven, al menos, seis meses 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.

## NORMATIVA

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre (B.O.E. de 14 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN

- ✿ Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social.
  - A) 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.
  - B) 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 del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  - C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.
  - D) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
  - E) 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.
  - F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 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 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.
  - G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- ✿ No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.
- ✿ 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 excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- ✿ No podrán contratar temporalmente personas en situación de exclusión social las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

## **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN**

- El contrato se realizará:
  - Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.
  - El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.
  - Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.
  - Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

## **INCENTIVOS**

- Cada contrato temporal de fomento de empleo dará derecho a una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Si el contrato se transformase en indefinido, podría 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 celebre 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 puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## **NORMATIVA**

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), Disposición Adicional primera.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre (B.O.E. de 14 de diciembre), Artículo 15, modificado por la Disposición Adicional duodécima de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).

## **CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES QUE TENGAN ACREDITADA POR LA ADMINISTRACIÓN COMPETENTE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DOMÉSTICA**

### **REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES**

- Personas que tengan 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.
- 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.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa 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.
- 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 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

### **REQUISITOS DE LA EMPRESA**

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a 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, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.



## FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## INCENTIVOS

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador/a contratado/a víctimas de violencia doméstica, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante cuatro años. En el caso de víctima de violencia de género, la bonificación será de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.
- Cada 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 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 (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 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 contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - 4) Paradas que lleven, al menos, seis meses inscritas 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.

## **NORMATIVA**

- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) y Disposición final primera del R.D. 1.917/2008, de 21 de noviembre.

## **CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES DE CINCUENTA Y DOS AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO**

### **REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES**

- ✿ Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- ✿ La aplicación de esta medida será voluntaria.
- ✿ 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.

### **REQUISITOS DE LA EMPRESA**

- ✿ No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
  - Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
  - Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

### **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA**

- ✿ El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- ✿ Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- ✿ Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### **INCENTIVOS**

- ✿ Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:
  - 1) Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), g) y h) del artículo 213 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- 2) 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.
  - 3) 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 (esta ayuda no se otorgará en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario).
  - 4) Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de Diciembre), y del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
  - 5) 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 abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
  - 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.

## **NORMATIVA**

- Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Disposición transitoria 5.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre), de Medidas Urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno (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 veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los Programas de Talleres de Empleo o se trate de personas con discapacidad.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente 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.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- 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 años cuando se concierte con personas con discapacidad.
- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- 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.
- La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a dos meses.

### INCENTIVOS

- 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 dichos contratos.

- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Las bonificaciones serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010, que sean prorrogados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.
- Los trabajadores contratados serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.
- Posibilidad de obtener las bonificaciones reguladas en el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), por la transformación en indefinidos de estos contratos (ver: "Transformación de contratos temporales en indefinidos").

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- 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.
- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. Asimismo el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad.
- Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en convenio colectivo (artículo 7 del R. D. 488/98).

- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

## **NORMATIVA**

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), modificado por el artículo 1.2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) y por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).
- Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio).
- Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## CONTRATO EN PRÁCTICAS

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de seis cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- 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.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

### INCENTIVOS

- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).



## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.
- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

## NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), modificado por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).
- R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero).

## 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.

#### 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 de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, 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:
- 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.
- 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 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 celebrase 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 puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), ampliado por el apartado 10 del artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificado por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).
- Artículo 3.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## 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 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 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.
- 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.
- 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 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 celebre a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, exepcto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por los apartados 8 y 10 del artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 julio).
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).
- Artículo 3.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## 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.
- 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 celebrase 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 puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), ampliado por el apartado 10 del artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- 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).

## 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 POR DESEMPLEO

### CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS

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 aquéllos 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 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.<sup>a</sup> 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 artículo 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.<sup>a</sup> 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, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), ampliado por el artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- ✿ 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.OE. 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.<sup>a</sup> de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.OE .de 13 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS

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

- 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 período 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.

### NORMATIVA

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. de 29 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- 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. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

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

Además, tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:

**Por tiempo indefinido:** Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

**Por duración determinada:**

- El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% o del 85% en los supuestos en que el trabajador reservista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a la exigida de acuerdo con lo establecido en el Art. 4 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
- Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

**Formalización:**

- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### **Jornada:**

- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3.º del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas complementarias se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.6 de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

## **INCENTIVOS**

- Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial resultarán de aplicar a las previstas para los colectivos del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio) un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, incrementado en 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

## **EXTINCIÓN**

- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los contratos a tiempo parcial de duración determinada se extinguirán según lo establecido en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 3.1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de prácticas, 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 o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acogerse a la reducción de la indemnización por despido, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), siempre que se reúnan los requisitos en ella dispuestos y que pertenezcan a alguno de los colectivos recogidos en la mencionada Ley.

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

### **Horas complementarias:**

- Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida y no

podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (más información, en el apartado 5 del artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el apartado 6 del artículo 1.º de la Ley 12/2001). Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

#### **Retribución:**

- Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.
- En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

#### **Cotización a la Seguridad Social:**

- La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las reglas expuestas en el artículo 2.º del R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).
- La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

#### **Incentivos a la transformación en indefinidos:**

- Ver información sobre transformación de contratos temporales en indefinidos.

## **NORMATIVA**

- Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre), modificado por el artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), y por la Disposición Adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (B.O.E. de 5 de diciembre).
- Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).



## CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN

- ✿ El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará 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.
- ✿ Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

#### Formalización y comunicación:

- ✿ Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
- ✿ Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez 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 el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), para los colectivos indicados en la citada norma (ver información sobre contratos indefinidos bonificados). En caso de que la cuantificación 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.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 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 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificado por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad
  - 4) Parados que lleven, al menos, seis meses 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.

## **EXTINCIÓN**

- Los contratos fijos discontinuos se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

## **NORMATIVA**

- Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- Artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el artículo 1.10 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese 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.
- Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.
- El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

#### **Duración:**

- 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 períodos 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 períodos anuales.

#### **Jornada:**

- 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.  
El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### INCENTIVOS

- Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), para los colectivos indicados en la citada norma (ver información sobre contratos indefinidos bonificados) y artículo 2.7, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre) para contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial.

## EXTINCIÓN

- El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.
- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.
- Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.
- En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, 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 o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, 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 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificado por Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - 4) Parados que lleven, al menos, seis meses 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.

### **Incentivos a la transformación en indefinidos:**

- Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio) (ver “Transformación de contratos temporales en indefinidos”).

## **NORMATIVA**

- ✿ Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio)
- ✿ R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).
- ✿ Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- ✿ R. D. 1132/2002, de 31 de octubre (B.O.E. 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 (B.O.E. de 30 de diciembre).

## CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador 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.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- 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, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- 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.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### INCENTIVOS

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 

— Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

- |  |                 |                 |
|--|-----------------|-----------------|
| — Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: | <i>Hombres</i>  | <i>Mujeres</i>  |
| . Menores de 45 años                                   | 5.100 euros/año | 5.950 euros/año |
| . Mayores de 45 años                                   | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |
- ✱ Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
  - ✱ La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
  - ✱ Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
  - ✱ Deducción 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 con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

## OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- ✱ 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.
- ✱ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ✱ Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificado por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), que será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Ddicional 1.<sup>a</sup> de la citada Ley.

## NORMATIVA

- ✱ R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).
- ✱ Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre).
- ✱ R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).
- ✱ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Oganismo 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.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
- Pertener a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero):
  - a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
  - b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
  - c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el R. D. 290/2004, de 20 de febrero (B.O E. de 21 de febrero).
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.



## INCENTIVOS

- ✿ La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrá las siguientes ayudas:
  - Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
  - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.
  
- ✿ Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
  - Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
  - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.
  
- ✿ Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

— Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres	
	Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
	Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año
— Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres	
	Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
	Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).

## OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

## FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> de la citada Ley.
- En lo no previsto en el R. D. 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.

## NORMATIVA

- R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).
- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero).
- R. D. 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (B.O.E. de 21 de febrero).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

## CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador 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.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- 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, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se realizará:
  - Por escrito, en modelo oficial, y se comunicará en los diez días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.
  - Duración entre doce meses y tres años.
  - Prórrogas no inferiores a doce meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

## INCENTIVOS

- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
  - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año
Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
  - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año
- En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 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 (B.O.E. de 31 de diciembre).

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

## NORMATIVA

- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.2 y disposición adicional 1.<sup>a</sup>.

### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad.
- No tener la titulación o certificado de profesionalidad requerido para formalizar un contrato en prácticas.

#### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente 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.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- 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 cuatro años.
- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- 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. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a dos meses.

#### INCENTIVOS

- 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 dichos contratos.

- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Las bonificaciones serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010, que sean prorrogados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- 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.
- Será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.
- Los trabajadores contratados serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.
- Posibilidad de obtener las bonificaciones reguladas en el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), por la transformación en indefinidos de estos contratos (ver: "Transformación de contratos temporales en indefinidos").
- Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- 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.

- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. Asimismo el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad.
- Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en convenio colectivo (artículo 7 del R. D. 488/98).
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

## **NORMATIVA**

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), modificado por el artículo 1.2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) y por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).
- Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio).
- Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).

### CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador 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.
- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de seis años desde la terminación de los estudios.

#### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- 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.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

#### 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.
- 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.



- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. del 17 de junio).

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 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.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), por la transformación del contrato temporal en indefinido en cualquier momento de su vigencia.

## NORMATIVA

- Artículo 11 del R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo), según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), y la Disposición Adicional 2.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril).
- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero de 2004).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### INCENTIVOS

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

— Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año
— Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).

- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción 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 con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

### **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA**

- Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- 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 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), 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 celebrase 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 puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

### **NORMATIVA**

- R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).
- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

## **CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

### **REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES**

- Ser personal investigador o personal científico o técnico.

### **REQUISITOS DE LA EMPRESA**

- 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.

### **FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA**

- Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado (Ver: "Contrato de obra o servicio determinado").
- La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

### **NORMATIVA**

- Artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificados por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio)
- Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), especialmente en su disposición adicional 7.<sup>a</sup>.
- Ley 13/1986, de 14 de abril.
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

## CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Estar en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años desde la obtención del título.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- 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.

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Estos contratos se registrarán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: "Contratos en prácticas").
- El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.
- La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando 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.
- Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

### NORMATIVA

- Ley 13/1986, de 14 de abril.
- R. D. 488/1998, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril).
- Artículo 11 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), especialmente en su disposición adicional 7.<sup>a</sup>.

## CONTRATO DE TRABAJO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

#### Duración:

- Como mínimo de un año.
- Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- Hacer constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye.
- 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).

#### Formalización:

- 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.

### OTRAS CARACTERÍSTICAS

- En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años.
- 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 mayor.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.

**Incentivos a la transformación en indefinidos:**

- ✿ 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 el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio)

**NORMATIVA**

- ✿ R. D. 1194/85, de 17 de julio. Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (B.O.E. de 20 de julio).
- ✿ Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).

## CONTRATO DE TRABAJO BONIFICADO PARA PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Estar en un centro penitenciario como penado.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

Instituciones penitenciarias dependientes del organismo autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.

### OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

- El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial.
- Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

### INCENTIVOS

- Bonificación del 65% de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.
- Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.



## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- ✿ Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado (Ver "Contrato de obra o servicio determinado").
- ✿ 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 o la establecida, en su caso, en normativa específica que sea de aplicación.

## **NORMATIVA**

- ✿ R. D. 190/1996, de 9 de febrero (B.O.E. de 15 de febrero).
- ✿ Ley 14/2000, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 24 apartado 4.
- ✿ Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).
- ✿ R. D. 782/2001, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

## CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Por escrito, con visado del Servicio Público de Empleo, haciendo constar el lugar en que se realice la prestación.
- El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días.
- Se entregará en el plazo de diez días una copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores.

### NORMATIVA

- Su duración podrá ser indefinida o determinada.
- R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo).

## CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO

### FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato podrá ser verbal o escrito.
- El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días y se comunicará su celebración en el mismo plazo si es verbal.
- Su duración podrá ser indefinida o determinada.

### NORMATIVA

- R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo).

## BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES CON SESENTA O MÁS AÑOS

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Tener sesenta o más años.
- Haber suscrito un contrato de carácter indefinido.
- Tener una antigüedad en la empresa de cinco o más años.
- 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

### INCENTIVOS

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación 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, de la siguiente cuantía:

- 50% para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2007.
- 60% para los que reunían los requisitos en 2006.
- 70% para los que ya reunían los requisitos en 2005.
- 80% para los que ya reunían los requisitos en 2004.
- 90% para los que ya reunían los requisitos en 2003.

Dichos porcentajes se incrementarán en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- No se podrá aplicar esta medida a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
- Si al cumplir sesenta años de edad el trabajador no tuviera una antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.
- Serán compatibles estas bonificaciones con las establecidas con carácter general en los Programas de Fomento de Empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%, sin perjuicio en ningún caso de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

## NORMATIVA

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Artículo 14 de la Ley 35/2002, de 12 de julio (B.O.E. de 13 de julio), de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

## EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO A LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA CON SESENTA Y CINCO O MÁS AÑOS

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Trabajadores que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral, con un contrato de carácter indefinido.
- Tener cumplidos sesenta y cinco o más años de edad.
- Acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán acogerse a estas medidas las empresas con carácter general.

### 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.

### OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Si al cumplir sesenta y cinco años de edad el trabajador no tuviere cotizados treinta y cinco años, la exoneración será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los treinta y cinco años de cotización efectiva.
- No se podrá aplicar esta medida a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración general del Estado.

### NORMATIVA

- Artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R. D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, según la redacción dada por el artículo 11 de la Ley 35/2002, de 12 de julio (BOE de 13 de julio).

## REINCORPORACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- 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.
- La trabajadora 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

## **INCENTIVOS**

- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante los cuatro años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.
- En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.
- En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- Los beneficios establecidos no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a los trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/97, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Organización General del Estado.
- La bonificación por transformación de contratos no será acumulable a otras bonificaciones previstas por transformación de contratos.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

## **NORMATIVA**

Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).



## BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES CON REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- ✿ Encontrarse en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por expediente de regulación de empleo autorizado.
- ✿ 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- ✿ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ✿ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### INCENTIVOS Y DURACIÓN

- ✿ 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.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Para que se puedan aplicar los incentivos es necesario que las solicitudes de regulación de empleo se hayan presentado desde el 1/10/2008 hasta el 31/12/2010.
- 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. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas, salvo las situaciones contempladas en el párrafo segundo del Art. 1.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- Las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de Fomento de empleo, sin que la suma de las bonificaciones supere el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

## NORMATIVA

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).

## BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR DEL JUGUETE Y DEL MUEBLE

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Tener cumplidos 55 años a 26 de diciembre de 2008, para los trabajadores del sector del juguete, o a 13 de marzo de 2009, para los trabajadores del sector del mueble, o lo cumplan en ambos casos durante la vigencia de sus respectivos Planes (vigentes hasta 30 de noviembre de 2011).
- Haber suscrito un contrato de carácter indefinido.
- Tener una antigüedad en la empresa de al menos 3 años, para los trabajadores del sector del juguete y de al menos 4 años, para los trabajadores del sector del mueble.
- 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### INCENTIVOS Y DURACIÓN

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación 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, de la siguiente cuantía.:
  - 50% para trabajadores en edades comprendidas entre 55 y 59 años.
  - 10 % para los trabajadores de 59 años que complementará la reducción de la cuota empresarial del 40 % a que tienen derecho, en su caso, las empresas.

- Esta bonificación se aplicará hasta que el trabajador cumpla 60 años, momento en que podrá, en su caso, aplicar la bonificación contemplada en el Programa de Formación para el Empleo para trabajadores de 60 o más años.

## **OTRAS CARACTERÍSTICAS**

- No se podrá aplicar esta medida a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
- Serán compatibles estas bonificaciones con las establecidas con carácter general en los Programas de Fomento de Empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%, sin perjuicio en ningún caso de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

## **NORMATIVA**

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Real Decreto 1.678/2009, de 13 de noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre).
- Real Decreto 1.679/2009, de 13 de noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre).

## BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL MANTENIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DEL CALZADO, CURTIDOS Y MARROQUINERÍA

### REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Tener cumplidos 55 años el 5 de octubre de 2007 o cumplirlos hasta el 31 de diciembre de 2009.
- Haber suscrito un contrato de carácter indefinido.
- Tener una antigüedad en la empresa o grupo de empresas de al menos 3 años o de 1 año si acreditan 6 años en el sector.
- 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.

### REQUISITOS DE LA EMPRESA

- 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

### INCENTIVOS Y DURACIÓN

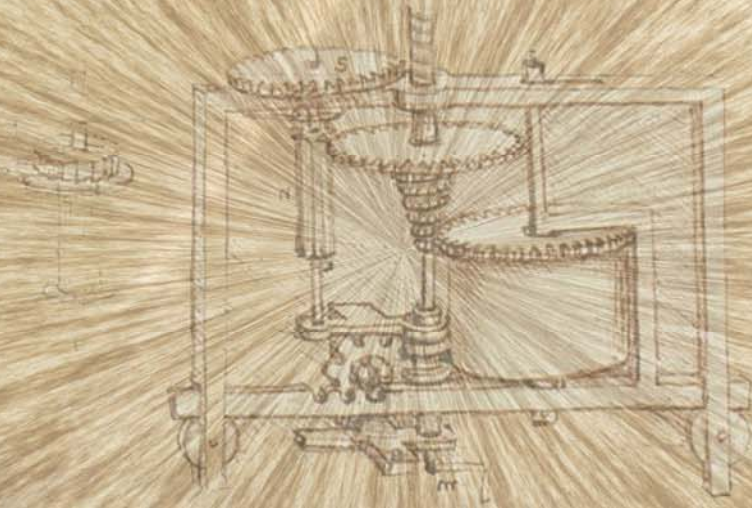
- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación sobre las cuotas correspondientes a la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, derivada de las mismas, de la siguiente cuantía.:
  - 50% hasta que el trabajador alcance la edad establecida en los programas generales de reducciones o bonificaciones de cuotas por mantenimiento del empleo.
  - En el caso de los trabajadores de 59 años, se complementará la reducción de la cuota empresarial del 40 % a que tiene derecho las empresas, con un 10 % más de bonificación hasta que los trabajadores cumplan 60 años.

## OTRAS CARACTERÍSTICAS

- No se podrá aplicar esta medida a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 611997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
- Serán compatibles estas bonificaciones con las establecidas con carácter general en los Programas de Fomento de Empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%, sin perjuicio en ningún caso de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 % del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

## NORMATIVA

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero (B.O.E. de 24 de febrero).



[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

NIPO: 794-10-023-3