

Empleo

Guía de modalidades de contratos y medidas de fomento de la contratación

Actualización Abril 2013

GUÍA DE MODALIDADES DE CONTRATOS Y MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN

3. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

4. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores

CONTRATOS CON DERECHO A REDUCCIÓN DE CUOTAS

7. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos
9. Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven (incentivos)
10. Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa (incentivos)

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

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

CONTRATOS FORMATIVOS

24. Contrato para la formación y el aprendizaje.
28. Contrato en prácticas.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

30. Contratos primer empleo.
32. Contrato de obra o servicio determinado
34. Contrato eventual por circunstancias de la producción.
36. Contrato de interinidad.
38. 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.
39. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.
40. Contrato de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.
42. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.
43. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género.

CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- 44. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

- 47. Contrato de trabajo fijo discontinuo.

CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO

- 49. Contrato de trabajo de relevo.

CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 52. Contrato indefinido para personas con discapacidad.
- 54. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- 57. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- 59. Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad.
- 63. Contrato en prácticas para personas con discapacidad.
- 65. Transformación de contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

- 67. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica.
- 68. Contrato de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- 69. Contrato de trabajo para personal investigador en formación.
- 70. Contratos formalizados con personal investigador en empresas I+D+i.
- 71. Contrato predoctoral. (Personal investigador predoctoral en formación).

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

- 72. Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- 74. Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias.
- 76. Contrato de trabajo a distancia.
- 77. Contrato de trabajo en grupo.

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O REINCORPORACIÓN

- 78. Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años.
- 79. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regulación temporal de empleo.

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y EVENTUAL PRIMER EMPLEO JOVEN, EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

- 81. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo joven, en indefinidos con bonificación.

CONTRATO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

- 84. Contrato de trabajo del Servicio de Hogar Familiar

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO ORDINARIO

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de sus contratos y prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- En caso de extinción de la relación laboral por despido reconocido o declarado improcedente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades. Cuando se trate de un despido improcedente de un contrato formalizado con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor, y a razón de 33 días de salario por *año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior*. *El importe indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que el cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.*

NORMATIVA

- R.D. legislativo 1/1995 de 29 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).
- R.D. 1424/2002 de 27 de diciembre. (B.O.E. de 19 de febrero) .
- Ley 3/2012 de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa.
- Formalización en el modelo establecido
- Periodo de prueba un año. No se puede establecer periodo de prueba cuando el trabajador ha desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad en cualquier modalidad de contrato.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación.
- No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 3/2012 de 6 de julio.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en el artículo 6.2 .
- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.
- No se considera incumplimiento el despido por causas objetivas disciplinarias cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador.

INCENTIVOS

1. *Fiscales* (art 43 Ley del Impuesto sobre Sociedades):

- A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.
- B) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal del 50% del menor de los siguientes importes:
- a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- b) El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tienen reconocida.
- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
 - La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
 - El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.

2. *Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo:*

JÓVENES: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.

Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año).
Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año).
Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías se incrementaran 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

MAYORES 45 AÑOS:

Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, la cuantía se incrementaran 125 euros/mes(1500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

FORMALIZACIÓN

- ✿ El contrato 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.

NORMATIVA

- ✿ Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio).

CONTRATO INDEFINIDO DE UN JOVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Joven desempleado menor de 30 años, inscrito en la Oficina de Empleo .

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Empresas, incluido los trabajadores autónomos, que tengan una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores.
- No haber tenido vínculo laboral anterior con el trabajador.
- No haber optado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- No haber celebrado con anterioridad otro contrato con estas características, salvo que el contrato se extinguiese por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.
- Debe mantenerse en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

No se aplicara, este contrato, en los supuestos:

- Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores).
- Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (Personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, doméstica y del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social). Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en el artículo 2.7 y 6.2.

INCENTIVOS

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes , del 100 por cien durante un año de contrato

FORMALIZACIÓN

- El contrato 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.

NORMATIVA

- Real Decreto-Ley 4 /2013, de 22 de febrero (B.O.E de 23 de febrero).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre(B.O.E. de 30 de diciembre)

CONTRATO DE NUEVOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO JOVEN

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Personas con edad igual o superior a 45 años y que cumpla algunos de los requisitos siguientes:
 - Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
 - O que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos menores de 30 años, sin asalariados que contraten por primera vez, desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 4/2013.
- Deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.
Si se diera alguna de las causas anteriores se podrá celebrar un nuevo contrato, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.
En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, solo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

INCENTIVOS

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100 por cien durante 12 meses siguientes a la contratación.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en su artículo 2.7.

NORMATIVA

- Real Decreto-Ley 4 /2013, de 22 de febrero (B.O.E de 23 de febrero).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E de 30 de diciembre).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Jóvenes menores de 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo y reunir alguno de los requisitos siguientes:

- Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determine reglamentariamente.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

- Por tiempo indefinido o de duración determinada.
- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

FORMACIÓN

- Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.
- La formación que no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Podrá ser:
 - Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
 - Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber optado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato a decisiones extintivas improcedente. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

IÑCENTIVOS

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores, o del 75 por cien en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses.
- Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas, respecto a las reducciones, en la Sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

FORMALIZACIÓN

- El contrato 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.

NORMATIVA

- Real Decreto-Ley 4 /2013, de 22 de febrero (B.O.E. 23 de febrero).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E 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 periodo 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 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 2º 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. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en 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 (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.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales, dará derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre(BOE de 30 de diciembre), según redacción dado por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 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.

NORMATIVA

- 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).
- Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio) disposición final decimocuarta.

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. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- ✿ 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 socio-laboral 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.
- Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes(1650 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.

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).
- Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio)
- Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E. de 23 de febrero).

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 re-inserción 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. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- 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 concentrarse 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.

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). Disposición Adicional duodécima.

CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES QUE TENGAN ACREDITADA POR LA ADMINISTRACIÓN COMPETENTE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA O VÍCTIMA DEL TERRORISMO

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 o víctima de terrorismo, 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 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. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- 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 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.

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 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 o víctimas del terrorismo, la bonificación será de 125 euros/mes 1500 (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.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125€/mes, (1500€/año durante 4 años).
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen 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 6.2 de la Ley27/2009, 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.

NORMATIVA

- 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 y Art 34. de la Ley 29/2011 de 22 de septiembre (víctimas de terrorismo).
- Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio) disposición final decimocuarta.

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 que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la ley 43/2006 de 29 de diciembre (B.O.E. 30 de diciembre) o de la ley 3/2012 de 6 de julio (B.O.E 7 de julio).
- ✿ 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

- ✿ 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 .(salvo apartado 3.3 derogado por el apartado a) de la derogatoria única del Real Decreto-ley 20/2012.
- ✿ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- ✿ Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (*podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%*) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1d) de la Ley 53/2006). Ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la ley 44/2007 de 7 de diciembre, en caso en que sean contratados por empresas de inserción. Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje». Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- 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 mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.* El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, *no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.*

- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, ni turnos, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

ACTIVIDAD FORMATIVA

A. Contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 13 de febrero de 2012 en los que el trabajo efectivo a realizar está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición.

- Previamente a la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
- Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, informar y orientar a las empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de contratación, de formación y del ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.
- La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.
- La autorización se comunica por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- Quién imparte la formación:
 - La formación se imparte en los centros de formación autorizados por las Administraciones educativas y/o acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
 - En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
 - Centros que imparten formación en Certificados de Profesionalidad
 - Centros que imparten formación en Títulos de Formación Profesional

B. Régimen transitorio de la actividad formativa. Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad o no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

• Quién imparte la formación:

- La empresa directamente, cuando los contenidos formativos estén validados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

INCENTIVOS

- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% 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, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

TRANSFORMACIÓN

- Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1/1/2012.
- Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- 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.
- Las empresas de trabajo temporal podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. del 7 de julio).
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Artículo 3 del Real Decreto-Ley 1/2013 de 25 de enero (B.O-E. de 26 de enero).
- Real Decreto-Ley 4/2013 de 22 de febrero (B.O.E de 23 de febrero).

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 siete 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, o hasta 3 si así lo establece el convenio colectivo de aplicación, 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.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio) (Ver : " Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados")

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.

INCENTIVOS

- Cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato.
- En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, y el trabajador, estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%.

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 la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- 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).
- Ley 35/2010, del 17 de septiembre (B.O.E. de 18 de septiembre).
- Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio)
- Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E. 23 de febrero)

CONTRATO DE PRIMER EMPLEO (el contenido que aquí se explica, se encuentra también en el “Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción”)

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Jóvenes menores de 30 años desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.
- No tener experiencia laboral o ésta es inferior a tres meses

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO

- Por tiempo determinado, de acuerdo al artículo 15.1b) del E.T, salvo:
 - La duración mínima del contrato será de tres meses y su duración máxima de 6 meses , salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo , no pudiendo exceder de 12 meses.
 - Jornada a tiempo completo o parcial en este caso superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo comparable.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Empresas, incluidos los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
- No podrá concertar este contrato la empresa, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber optado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedente. En ambos supuestos, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la transformación al menos doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

INCENTIVOS

- Si transcurrido el plazo mínimo de tres meses desde la celebración se transforma en indefinido, con una jornada al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/año.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

FORMALIZACIÓN

- El contrato 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.

NORMATIVA

- Real Decreto-Ley 4 /2013, de 23 de febrero.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E de 30 de diciembre)

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

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

Jornada y duración:

- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Formalización:

- El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

EXTINCIÓN

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

- ☼ A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2013, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

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

NORMATIVA

- ☼ Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- ☼ Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- ☼ R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).
- ☼ Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio 2012)

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses (VER CONTRATO PRIMER EMPLEO).
- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Duración:

- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. Y en el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.
- En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
 - 1.º La duración máxima del contrato.
 - 2.º El período dentro del cual puede celebrarse.
 - 3.º Ambas cosas.
- En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Formalización:

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

EXTINCIÓN

- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
- A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
- **Las transformaciones** en contratos indefinidos a tiempo completo ó a tiempo parcial del eventual ,para una primera experiencia profesional," **primer empleo joven**", podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E 23 de febrero) **(VER CONTRATO PRIMER EMPLEO)**.
(Ver transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados y *Eventual por Primer empleo joven*)

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E .de 8 de enero de 1999).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio de 2012).
- Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E de 23 de febrero).

CONTRATO DE INTERINIDAD

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.
- Jornada:
Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:
 - a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Duración:

- La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Formalización y comunicación:

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

EXTINCIÓN

- ✿ El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 - 1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.
 - 2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - 3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - 4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

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

OTRAS CARACTERÍSTICAS

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

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

NORMATIVA

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

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

Incentivos:

- ✿ El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- ✿ El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio.
- ✿ Las empresas deberán presentar en la oficina de empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

NORMATIVA

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

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

INCENTIVOS

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

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.
- Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.
- En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
- Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional 2.^a de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (B.O.E de 23 de marzo).

EXCLUSIONES

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

NORMATIVA

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

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

CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS

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

- Los trabajadores contratados deben ser personas minusválidas desempleadas que sustituyan a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

Incentivos:

- Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.



NORMATIVA

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

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 .

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 50% o del 75% en los supuestos en que el trabajador reservista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, cuando reúna los requisitos establecidos en el artículo 166.2 c) de la Ley General de la Seguridad Social, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido la edad establecida en el artículo 161.1ª) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. 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 sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
- A partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio los trabajadores contratados a tiempo parcial *podrán realizar horas extraordinarias*. El número de horas extraordinarias que podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
- Las horas extraordinarias computarán a efectos de bases de cotización y bases reguladoras de las prestaciones.
- En todo caso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrán exceder del límite legal de trabajo a tiempo parcial.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

INCENTIVOS

- Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial resultarán de aplicar a las previstas para los colectivos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) 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 nueve días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

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.

NORMATIVA

- 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 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio de 2012).
- Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo (B.O.E. de 24 de mayo)
- Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo (B.O.E. de 16 de marzo)

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

- En el supuesto de reunir, tanto empresa como trabajador los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, así como en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio), se tendrá derecho a los incentivos establecidos en las citadas normas.
- Las empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales hasta el 31/12/2013.

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

- 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

- ✿ 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).
- ✿ Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio)

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 como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente las edades previstas en la disposición vigésima de dicha Ley. 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 cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma 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, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación del trabajador relevado. También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social

• **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, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% conforme al artículo 166 de la LGSS. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2c) de la LGSS.

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, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2e) de la Ley General de la Seguridad Social.

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 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), para los colectivos indicados en la citada norma 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. También podrán tener derecho si se cumplen los requisitos establecidos, a los incentivos de la Ley 3/2012 de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio de 2012). Así como los que pudieran corresponder del Real Decreto-Ley 4/2013
- Por transformación en indefinido (Ver: "Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados")

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, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- ✿ La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados.

NORMATIVA

- ✿ Art 12 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-legislativo 1/1995 de 24 de marzo)
- ✿ 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).
- ✿ Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).
- ✿ Real Decreto-ley 5/2013 (B.O.E. de 16 de marzo)

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.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

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.

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 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.
- 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 6.2 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

- 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.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

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 septiembre (B.O.E. del 20 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.^a.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- Se podrá celebrar con mayores de 16 años y sin límite de edad.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje».
- 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 mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.* El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
- El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, *no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.* Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, *pero si para una distinta.*
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

ACTIVIDAD FORMATIVA

- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. *No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.*
- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

REGIMEN TRANSITORIO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012.

- *La actividad formativa se inicia:*
 - Previa solicitud de la empresa en la Oficina de Empleo.
 - Una vez autorizada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas .
 - La autorización se comunica por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de aplicación de las bonificaciones.
- *Quién imparte la formación:* Los centros de formación disponibles para su impartición.
- *Contenidos:* Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- *Duración:* La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- *Acreditación:* se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional o la acreditación parcial acumulable.

Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta los doce meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012 (12 de febrero de 2013).

- ✿ *Quien imparte la formación*
 - La empresa directamente.
 - Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- ✿ Los *contenidos mínimos* serán los del fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas o se comuniquen por éstas al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- ✿ *Duración de la actividad formativa.* Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
- ✿ *Acreditación de la cualificación o competencia profesional.*
Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Financiación. (Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario)

- ✿ Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de julio de 1998.

INCENTIVOS

- ✿ Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% 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, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- ✿ Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

TRANSFORMACIÓN

- ✿ Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos, cualquiera que se la fecha de celebración, tendrán derecho a la misma bonificación que el contrato indefinido inicial para personas con discapacidad, de acuerdo con el Art. 2.2, de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre. (Ver bonificación " Contrato indefinido para personas con discapacidad").
- ✿ Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de duración del contrato 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 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).
- 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).

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 siete 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 la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

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 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- 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).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS 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. 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 6.2 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.

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 ESPECÍFICO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser personal investigador o personal técnico.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades Públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios I+D+i , un Organismo de la Administración General del Estado de los contemplados en la D.A. 14ª de la Ley 14/2011 , de 1 de junio.

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”), sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio.

NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/2011, de 1 de junio.
- 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 DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- ✿ Estar en posesión del título de Doctor o equivalente con independencia de los años transcurridos desde la obtención del Título.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- ✿ Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, Universidades privadas y de la Iglesia Católica cuando perciban fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico en los términos de la D.A. 1ª de la Ley 14/2011, Consorcios Públicos y Fundaciones del sector público en los términos de la D.A.1ª de la Ley14/2011 y otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- ✿ Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: “Contratos en prácticas”) sin que sean de aplicación los límites para la obtención de la titulación.
- ✿ El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
- ✿ La actividad desarrollada por los investigadores podrá ser evaluada a la finalización del 2ª año del contrato.
- ✿ El personal investigador podría prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas semanales, en los términos establecidos en el Art.22 de la Ley 14/2011.
- ✿ 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 la misma o distinta entidad 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 actividades análogas.

NORMATIVA

- ✿ Ley 14/2011, de 1 de junio.
- ✿ R. D. 488/1998, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril).
- ✿ Artículo 11.1 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 el Art.12 la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE 18 de septiembre).

CONTRATO DE TRABAJO PARA PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser graduado universitario beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científicas y técnicas a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Las situaciones jurídicas en las que el personal investigador en formación puede encontrarse son:

1. *De beca*: que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda.
2. *De contrato*: que una vez superado el período de beca, y obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, o documento administrativo que lo sustituya, comprenderá, como máximo, los dos años siguientes.

Cuando el personal investigador en formación termine el período de beca, una vez obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, el organismo, centro o universidad de adscripción, deberá formalizar un *contrato en prácticas* que cubra, como máximo, los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral.

3. Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver Contratos en Prácticas).

NORMATIVA

- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

CONTRATOS FORMALIZADOS CON PERSONAL INVESTIGADOR EN EMPRESAS I + D + I

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Personal investigador en empresas I+D+I, incluidos en los grupos de cotización 1, 2, 3 y 4 al Régimen General de la Seguridad Social, y que presten servicios con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Empresas dedicadas a actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Los contratos tienen que ser indefinidos, en prácticas o de carácter temporal por obra o servicio determinado. Este último tendrá una duración mínima de 3 meses.
- Cada una de estas modalidades se registrará por su normativa aplicable.

NORMATIVA

- Real Decreto 278/2007, de 23 de febrero.
- Normativa correspondiente de cada modalidad (Indefinido, Prácticas y Obra o Servicio Determinado).

CONTRATO PREDOCTORAL (PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACION)

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Estar en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos, o master universitario, o equivalente y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

FORMALIZACIÓN Y DURACION

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.
- El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.
La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa del doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso el contrato inicial mas las prorrogas podrá exceder de cuatro años.
- En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas.
- Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad en la misma o distinta entidad por un tiempo superior a cuatro años, salvo personas con discapacidad, que podrá ser de seis, prorrogas incluidas.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.

RETRIBUCION E INCENTIVOS

- La retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI que se establezca cada año, según el Art.27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

NORMATIVA

- Ley 14/2011, de 1 de junio, Art. 21..
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero).
 - Art 15. Del Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN (queda derogado desde el 1/1/2013. Disposición Derogatoria única Ley 27/2011, de 1 de agosto)

Esta medida de fomento de empleo queda derogada a excepción de los siguientes supuestos de acuerdo con lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

"2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la presente Ley.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013."

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:

- Habrá 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.

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).
- ✿ Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

CONTRATO 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 DISTANCIA

CARACTERÍSTICAS

- Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizara por escrito. Tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente. Se le aplicara lo establecido en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.
- Los trabajadores a distancia *tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa*. En especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- El empresario deberá establecer los medios para asegurar *el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua* a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
- Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación, lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Por escrito, 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.
- Su duración podrá ser indefinida o determinada.
- Igualmente *podrán ejercer los derechos de representación colectiva* conforme a la presente Ley, teniendo que estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

NORMATIVA

- Artículo 13 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), modificado por la Ley 3/2012 de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

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).

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 y socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral, con un contrato de carácter indefinido, y no encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:
 - Tener cumplidos 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.
 - Tener cumplidos 67 años de edad y 37 de cotización.
 - En los casos anteriores, a efectos del cómputo de años de cotización, no se tomarán en cuenta 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 años de cotización exigidos en cada supuesto.
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 2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE de 2 de agosto), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

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 causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.
- 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

- Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.
- La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

- Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1, y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Para que se puedan aplicar los incentivos es necesario que las solicitudes de regulación de empleo se hayan presentado desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
- 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 un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores; no se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- 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.

ERES EN TRAMITACIÓN A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 3/2012

- Los expedientes de regulación de empleo en tramitación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa vigente en el momento del inicio.
- Los expedientes de regulación de empleo, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dicto la resolución del expediente.

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).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO, DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN (ver pág 71.) Y EVENTUAL PRIMER EMPLEO EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- Los contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación .
 - En el caso de eventual primer empleo joven, se pueden transformar a la finalización de su duración inicial de tres meses mínimo de duración.
 - El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario 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. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones que se indican en el apartado siguiente, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación esto no es de aplicación en el caso de *eventual primer empleo joven*, incluidos los autónomos y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los 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.

INCENTIVOS

- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación o eventual de primer empleo joven por transformado en indefinido: 500 €/año durante tres años, y de 700 €/año, si es mujer.
- 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).
- En el caso de eventual, primer empleo, la jornada pactada debe ser al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

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

- 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.
- Será de aplicación lo establecido en la sección primera del capítulo primero de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- En el caso de eventual, primer empleo joven, además:
 - La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación, al menos durante 12 meses. En caso de incumplimiento se procederá al reintegro de los incentivos.

- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta ó gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato o, por resolución durante el periodo de prueba.

NORMATIVA

- ✿ Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- ✿ Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. del 7 de julio).
- ✿ Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E de 23 de febrero).

CONTRATO DE TRABAJO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

CONTRATACIÓN

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación

FORMA DEL CONTRATO

- De palabra.
- Por escrito. En todo caso en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO

Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas, el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc..). Incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso

DURACIÓN

- El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.

RETRIBUCIONES

- Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
- Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
- Los trabajadores que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias)
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.
- Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en periodos de hasta 4 semanas.
- El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos ó más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
- Durante el periodo ó periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

EXTINCION

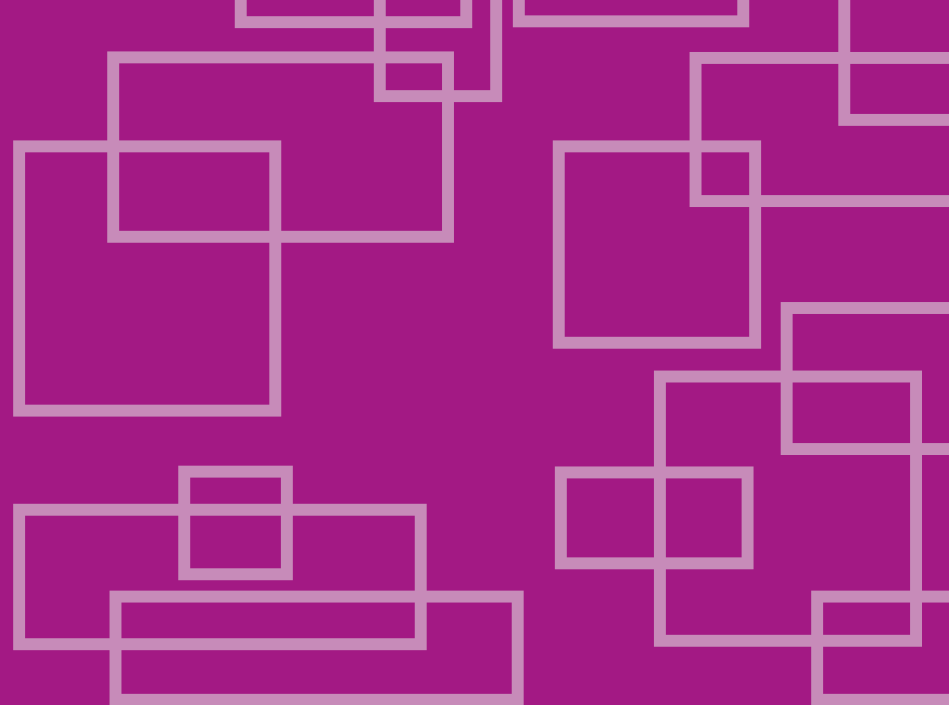
- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.
Extinción por desestimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.
- Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
- El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo. Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.
- A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integra en el Régimen General como un Sistema Especial.

INCENTIVOS

- Durante los años 2012,2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero del 2012.
- La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que dos ascendiente o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.
- Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.
- Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única). (B.O.E. de 2 de agosto de 2011).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de Hogar Familiar (B.O.E. de 17 de noviembre de 2011).



Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

901 11 99 99

NIPO: 274-13-002-0

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>



www.sepe.es

Trabajamos para ti