

# MODALIDADES de CONTRATACIÓN

Actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



País  
Valencià



# MODALIDADES de CONTRATACIÓN

Actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



© UGT-PV

Depósito Legal: V-4218-2010

Imprime: [www.disearte.net](http://www.disearte.net)

## Presentación

Las trabajadoras y trabajadores estamos asintiendo en los últimos meses a reformas en el mercado de trabajo, reformas que, lejos de ser fruto de los cambios en el modelo productivo y económico que generen empleo y de calidad, son consecuencia de una política económica restrictiva en materia laboral.

Estas modificaciones están contempladas principalmente en la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, se trata de una Ley extensa, compleja, que modifica, en mayor o menor medida, las leyes básicas y fundamentales para los trabajadores y trabajadoras, así como, nuestro sistema de relaciones laborales.

Por ello, y con el objetivo permanente que tenemos desde la UGT-PV de informar y formar a trabajadoras y trabajadores, se edita esta Guía de Modalidades de Contratación, con la intención de poner a vuestra disposición, toda la información necesaria para conocer la reciente reforma llevada a cabo por el Gobierno de España.

En este sentido, lo que vais a encontrar en esta guía es una descripción detallada de las modalidades de contratación actuales, destacando además, las modificaciones más importantes que se han introducido a través de esta última reforma, ofreciendo así, un catálogo detallado con toda la información sobre los tipos de contratos laborales en vigor, así como los aspectos legales de la contratación.

Confiamos finalmente que esta guía os sea de utilidad y sirva para resolver las dudas que os pueda plantear esta materia en el ejercicio de la acción sindical y, si surge alguna duda o necesitáis de cualquier aclaración, siempre podéis contar con la atención personalizada que os ofrecemos desde nuestra organización sindical.

**Secretaría de Empleo y Formación  
CEN UGT-PV**

# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I MODALIDADES DE CONTRATACIÓN .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>1. Contrato de trabajo ordinario por tiempo indefinido ..</b>                                | <b>13</b> |
| Objeto .....  | 13        |
| Forma .....   | 13        |
| Tramitación .....   | 13        |
| <b>2. Contrato en prácticas .....</b>   | <b>14</b> |
| Objeto .....  | 14        |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 14        |
| Duración .....  | 15        |
| Período de prueba .....   | 16        |
| Jornada .....   | 17        |
| Retribución de los trabajadores .....   | 17        |
| Formalización y tramitación .....   | 17        |
| Otras características .....   | 18        |
| Igualdad entre hombres y mujeres .....  | 19        |
| <b>3. Contrato para la formación .....</b>  | <b>19</b> |
| Objeto .....  | 19        |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 19        |
| Número máximo de trabajadores contratados para la<br>formación en función de la plantilla ..... | 20        |
| Duración .....  | 21        |
| Jornada .....   | 22        |
| Formación teórico-práctica .....  | 23        |
| Centros donde puede impartirse la formación teórica .....                                       | 25        |
| Retribución del trabajador .....  | 26        |
| Formalización y tramitación .....   | 26        |
| Cuestiones relevantes del contrato para la formación .....                                      | 27        |
| Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores .....                                     | 27        |
| Bonificaciones para los contratos para la formación .....                                       | 28        |
| Deber de información .....  | 29        |
| Otras características .....   | 30        |
| Régimen transitorio en los contratos para la formación .....                                    | 31        |
| Igualdad entre hombres y mujeres .....  | 32        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4. Contrato a tiempo parcial .....</b>   | <b>32</b> |
| Objetivo .....  | 32        |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 33        |
| Duración .....  | 33        |
| Jornada .....   | 33        |
| Formalización y tramitación .....   | 37        |
| Otras características .....   | 38        |
| <b>5. Contrato fijo-discontinuo .....</b>   | <b>40</b> |
| Objetivo .....  | 40        |
| Duración .....  | 40        |
| Formalización y tramitación .....   | 40        |
| Obligación empresarial de llamamiento .....   | 41        |
| Otras características .....   | 42        |
| <b>6. Contrato de relevo y jubilación parcial .....</b>                               | <b>43</b> |
| Concepto .....  | 43        |
| Duración .....  | 44        |
| Jornada .....   | 44        |
| Puesto de trabajo .....   | 45        |
| Obligaciones de la empresa .....  | 45        |
| Formalización y tramitación .....   | 45        |
| Indemnización .....   | 46        |
| Otras características .....   | 46        |
| <b>*Jubilación parcial del trabajador sustituido .....</b>                            | <b>47</b> |
| Objetivo .....  | 47        |
| Beneficiarios .....   | 47        |
| Solicitud y efectos económicos .....  | 48        |
| Hecho causante .....  | 49        |
| Formalización .....   | 50        |
| Obligaciones de la empresa .....  | 51        |
| Derecho a determinadas prestaciones de los jubilados<br>parciales .....               | 52        |
| Extinción de la pensión de jubilación parcial .....                                   | 52        |
| <b>7. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de<br/>jubilación .....</b> | <b>52</b> |
| Obligaciones de las empresas .....  | 52        |
| Duración .....  | 53        |
| Formalización y tramitación .....   | 53        |

|   |           |
|---|-----------|
| Otras características .....   | 53        |
| <b>8. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado .....</b>   | <b>54</b> |
| Objetivo .....  | 54        |
| Duración .....  | 55        |
| Formalización y tramitación .....   | 56        |
| Otras especificaciones .....  | 57        |
| Extinción y otras cuestiones .....  | 58        |
| Indemnización por finalización de contrato .....  | 59        |
| <b>9. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción .....</b>  | <b>60</b> |
| Objetivo .....  | 60        |
| Duración .....  | 60        |
| Formalización y tramitación .....   | 61        |
| Extinción y otras cuestiones relevantes .....   | 61        |
| Indemnización por finalización de contrato .....  | 62        |
| <b>10. Contrato de trabajo de interinidad .....</b>   | <b>63</b> |
| Objetivo .....  | 63        |
| Duración .....  | 64        |
| Jornada .....   | 64        |
| Formalización y tramitación .....   | 65        |
| Extinción y otras cuestiones relevantes .....   | 65        |
| <b>11. Contrato de trabajo en común o en grupo .....</b>  | <b>66</b> |
| Objetivo .....  | 66        |
| Duración .....  | 67        |
| Formalización y tramitación .....   | 67        |
| <b>12. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación .....</b>  | <b>67</b> |
| Objetivo .....  | 67        |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 67        |
| Requisitos de la empresa .....  | 67        |
| Formalización, duración y jornada .....   | 68        |
| <b>13. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación al sistema español de ciencia y tecnología .....</b> | <b>68</b> |
| Objetivo .....  | 68        |



|   |    |
|---|----|
| Requisitos de los trabajadores .....    | 69 |
| Requisitos de la empresa .....          | 69 |
| Formalización, duración y jornada ..... | 69 |

## **II. CONTRATOS DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA ..... 71**

### ***14. Contrato para el fomento de la contratación indefinida ..... 71***

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Requisitos de los trabajadores ..... | 71 |
| Requisitos de la empresa .....       | 73 |
| Formalización .....                  | 74 |
| Duración .....                       | 74 |
| Jornada .....                        | 74 |
| Otras características .....          | 74 |
| Extinción del contrato .....         | 75 |

### ***15. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de dieciséis a treinta años con especiales problemas de empleabilidad ..... 76***

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Requisitos de los trabajadores ..... | 76 |
| Requisitos de la empresa .....       | 78 |
| Formalización .....                  | 78 |
| Duración .....                       | 78 |
| Otras características .....          | 78 |
| Incentivos .....                     | 81 |

### ***16. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años ..... 82***

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Requisitos de los trabajadores ..... | 82 |
| Requisitos de la empresa .....       | 83 |
| Formalización .....                  | 83 |
| Duración .....                       | 83 |
| Otras características .....          | 83 |
| Incentivos .....                     | 86 |

### ***17. Contrato de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo ..... 87***

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Requisitos de los trabajadores ..... | 87 |
| Requisitos de la empresa .....       | 87 |

|                     |    |
|---------------------|----|
| Formalización ..... | 88 |
| Duración .....      | 88 |
| Incentivos .....    | 88 |

**18. Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica ..... 90**

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Requisitos de los trabajadores ..... | 90 |
| Requisitos de la empresa .....       | 91 |
| Formalización .....                  | 92 |
| Duración .....                       | 92 |
| Otras características .....          | 92 |
| Incentivos .....                     | 95 |

**19. Contratos para personas con discapacidad ..... 96**

**A) CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD ..... 96**

|  |     |
|--|-----|
| Requisitos de los trabajadores .....   | 96  |
| Duración .....                         | 96  |
| Período de prueba .....                | 98  |
| Jornada .....                          | 98  |
| Retribución de los trabajadores .....  | 98  |
| Formalización .....                    | 99  |
| Incentivos .....                       | 100 |
| Igualdad entre hombres y mujeres ..... | 101 |

**B) CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES ..... 101**

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Requisitos de los trabajadores ..... | 101 |
| Requisitos de la empresa .....       | 102 |
| Incentivos .....                     | 102 |

**C) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ..... 104**

|  |     |
|--|-----|
| Requisitos de los trabajadores .....                   | 104 |
| Duración .....   | 104 |
| Jornada .....  | 105 |
| Formación teórico-práctica .....                       | 105 |
| Centros donde puede impartirse la formación teórica .. | 108 |
| Retribución del trabajador .....                       | 109 |
| Formalización .....                                    | 109 |
| Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores  | 109 |

|   |     |
|---|-----|
| Bonificaciones para los contratos para la formación.....  | 110 |
| Deber de información .....  | 112 |
| Otras características .....   | 113 |
| Régimen transitorio en los contratos para la formación.   | 113 |
| Igualdad entre hombres y mujeres .....  | 114 |
| D) TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS<br>Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE<br>PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON<br>BONIFICACIÓN ..... | 115 |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 115 |
| Requisitos de la empresa .....  | 115 |
| Incentivos .....  | 116 |
| Formalización, duración y jornada .....   | 117 |
| Otras características .....   | 118 |
| E) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA<br>SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE<br>PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....                                  | 119 |
| Características .....   | 119 |
| Incentivos .....  | 119 |
| F) CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON<br>DISCAPACIDAD .....  | 119 |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 119 |
| Requisitos de la empresa .....  | 120 |
| Formalización, duración y jornada .....   | 120 |
| Incentivos .....  | 121 |
| Obligaciones de la empresa .....  | 123 |
| Otras características .....   | 123 |
| G) CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA<br>PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....   | 124 |
| Requisitos de los trabajadores .....  | 124 |
| Requisitos de la empresa .....  | 124 |
| Formalización, duración y jornada .....   | 125 |
| Incentivos .....  | 125 |
| Otras características .....   | 126 |

## **20. Contratos de trabajo de interinidad bonificados ... 127**

|  |     |
|--|-----|
| A) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA<br>SUSTITUIR A TRABAJADORES EN FORMACIÓN POR<br>TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR<br>DESEMPLEO ..... | 127 |
|--|-----|

|  |            |
|--|------------|
| Características e incentivos .....   | 127        |
| Incentivos .....   | 127        |
| B) CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A<br>TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO<br>POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO<br>DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA<br>NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD ..... | 128        |
| Incentivos .....   | 128        |
| Exclusiones .....  | 130        |
| C) CONTRATO DE INTERINIDAD QUE SE CELEBRE PARA<br>SUSTITUIR AL TRABAJADOR QUE ESTÉ EN SITUACIÓN<br>DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES, CON<br>REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL .....   | 130        |
| Incentivos .....   | 130        |
| D) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA<br>SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE<br>GÉNERO .....  | 132        |
| Características e incentivos .....   | 132        |
| <b>21. Contratos bonificados para trabajadores en situación<br/>de exclusión social .....</b>  | <b>133</b> |
| Requisitos de los trabajadores .....   | 133        |
| Requisitos de la empresa .....   | 135        |
| Formalización .....  | 136        |
| Duración .....   | 136        |
| Otras características .....  | 136        |
| Incentivos .....   | 139        |
| <b>22. Contratos bonificados para trabajadores en situación<br/>de exclusión social por empresas de inserción .....</b>  | <b>140</b> |
| Requisitos de los trabajadores .....   | 140        |
| Requisitos de la empresa .....   | 142        |
| Formalización, duración .....  | 144        |
| Otras características .....  | 145        |
| Incentivos .....   | 147        |
| <b>23. Contrato temporal de fomento de empleo para<br/>personas en situación de exclusión social en empresas<br/>de inserción .....</b>  | <b>148</b> |
| Requisitos de los trabajadores .....   | 148        |
| Requisitos de la empresa .....   | 150        |

|  |            |
|--|------------|
| Formalización, duración .....  | 150        |
| Incentivos .....   | 151        |
| Otras características .....  | 151        |
| Incentivos .....   | 152        |
| <b>24. Contrato de trabajo indefinido bonificado para<br/>trabajadores procedentes del sector del juguete y el<br/>mueble .....</b>                                  | <b>152</b> |
| Requisitos de los trabajadores .....   | 152        |
| Requisitos de la empresa .....   | 153        |
| Formalización, duración .....  | 153        |
| Otras características .....  | 154        |
| Incentivos .....   | 154        |
| <b>25. Contrato de trabajo indefinido bonificado para<br/>trabajadores procedentes del de fabricación y<br/>componentes del calzado, curtidos y marroquinería ..</b> | <b>156</b> |
| Requisitos de los trabajadores .....   | 156        |
| Requisitos de la empresa .....   | 157        |
| Formalización, duración y jornada .....  | 157        |
| Incentivos .....   | 157        |
| Otras características .....  | 139        |

**III. LEGISLACIÓN CONSULTADA POR ORDEN  
CRONOLÓGICO .....** 161

# I MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

## **1. Contrato de trabajo ordinario por tiempo indefinido**

### **Objeto**

Contrato celebrado entre trabajador y empresario por tiempo indefinido. El trabajador así contratado tiene la condición de trabajador fijo de plantilla.

### **Forma**

El contrato de trabajo ordinario se puede celebrar por escrito o de palabra. En todo caso, cualquiera de las partes puede exigir en cualquier momento que se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

### **Tramitación**

- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.
- Los empresarios están obligados a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, el contenido de estos contratos, deban o no formalizarse por escrito.
- También debe remitirse a la misma Entidad, una copia básica de los contratos, exista o no representación legal de los trabajadores.

<sup>1</sup> Una novedad relativa a la indemnización por despido introducida por la Disposición Transitoria Tercera del Ley 35/2010 de 17 de septiembre; consiste en que los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, que se extingan por causas objetivas o se trate de un despido colectivo, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

## **2. Contrato en prácticas**

---

### **Objeto**

- Tiene como finalidad, facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores.
- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, ámbito inferior, se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

### **Requisitos de los trabajadores**

- a) Tener alguna de las titulaciones siguientes:
  - Licenciado o Diplomado Universitario.

---

<sup>1</sup> A partir de aquí y a lo largo de todo esta guía, se entiende que todo lo que aparece en color rojo, corresponde a las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

- Técnico o Técnico Superior de F.P. Reglada, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico auxiliar (F.P.1) y Técnico especialista (F.P.2).
  - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores, 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.
- b) No haber transcurrido más de cinco años desde la obtención del título o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero o, de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

## Duración

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.  
Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- En ausencia de convenio colectivo, si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato -dos años-.



- Según el art. 49.1.c del E.T., cabe la prórroga tácita, esto es, si al vencimiento del contrato, concertado por menos de dos años, no se produjese denuncia y se continuasen prestando servicios, éste se prorrogará automáticamente hasta el máximo legal.
- 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 o certificado profesional.
- Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- Los títulos de grado y de máster correspondientes a estudios universitarios no se considerarán la misma titulación. Salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador tuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos en prácticas en contratos por tiempo indefinido.

### Período de prueba

Está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo:

- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de un título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2. (diplomados y técnicos de F.P. Reglada).

- Ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrado con trabajadores que están en posesión de un título de grado superior o **de certificado de profesionalidad de nivel 3**. (Licenciados y Técnicos Superiores de F.P. Reglada).

## **Jornada**

A tiempo completo o a tiempo parcial.

## **Retribución de los trabajadores**

- Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 por cien durante el primer año, y al 75 por 100 durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.
- En el caso de los contratos a tiempo parcial, el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

## **Formalización y tramitación**

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.
- El empresario deberá comunicar el contenido del contrato y de las prórrogas del mismo si las hubiese, a la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.
- El empresario al finalizar el contrato, está obligado a comunicarlo a la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días desde la terminación del mismo.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación de la Oficina Pública de Empleo, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.
- Dicho Organismo, tendrá un plazo de 10 días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- 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.

### Otras características

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

### **Igualdad entre hombres y mujeres**

En la negociación colectiva se fijarán los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos (en prácticas o para la formación). También podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

### ***3. Contrato para la formación***

---

#### **Objeto**

La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

#### **Requisitos de los trabajadores**

- a) Carecer de titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

- b) Ser mayor de 16 años y menor de 21 años que, carezcan de la titulación o el certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. (Hasta el 31 de Diciembre del 2011 se permite realizar esta modalidad de contratación con trabajadores menores de 25 años).
- c) Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otro que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen dichos programas.
- d) En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de 24 años.
- e) En el caso de que el contratado sea una persona con discapacidad el contrato formativo no tendrá límites en cuanto a la edad de la persona contratada.

### **Número máximo de trabajadores contratados para la formación en función de la plantilla.**

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar

en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

- Si en los convenios colectivos, no se determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el siguiente:

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Hasta 5 trabajadores       | 1 trabajador contratado para la formación                                    |
| De 6 a 10 trabajadores     | 2 trabajadores contratados para la formación                                 |
| De 11 a 25 trabajadores    | 3 trabajadores contratados para la formación                                 |
| De 26 a 40 trabajadores    | 4 trabajadores contratados para la formación                                 |
| De 41 a 50 trabajadores    | 5 trabajadores contratados para la formación                                 |
| De 51 a 100 trabajadores   | 8 trabajadores contratados para la formación                                 |
| De 101 a 250 trabajadores. | 10 trabajadores contratados para la formación o el 8 por 100 de la plantilla |
| De 251 a 500 trabajadores  | 20 trabajadores contratados para la formación o el 6 por 100 de la plantilla |
| Más de 500 trabajadores    | 30 trabajadores contratados para la formación o el 4 por 100 de la plantilla |

- Para determinar el número máximo de trabajadores a contratar por centro de trabajo, se excluirá a los vinculados a la empresa para la formación.

## Duración

- La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del

mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, y la máxima superior a 3 años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con **discapacidad**, teniendo en cuenta el tipo o grado de **discapacidad** y las características del proceso formativo a realizar.

- Si se concierta por una duración inferior a la máxima establecida, se podrán acordar hasta dos prórrogas (*véase sobre prórroga automática, lo señalado en el contrato en prácticas*), siendo la duración mínima de cada una de ellas de 6 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado para la formación, por la misma o distinta empresa.
- No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que ya haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

## Jornada

A tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).

## Formación teórico-práctica

- El tiempo dedicado a la formación teórica, **que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo**, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, y del número de horas establecidas para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución estableciendo, el régimen de alternancia o concentración del mismo, respecto del tiempo de trabajo efectivo.
- Cuando el trabajador contratado para la formación **no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.**
- Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las CCAA, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en éste.



- Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica, cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional **ocupacional** adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- **Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.**
- El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa, deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- **La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación 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 a la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin**

perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste, la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

- El Gobierno de la nación establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la organización de la formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de las empresas de hasta 50 trabajadores. Para conseguir financiación, las empresas podrán optar a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social compatibles con las bonificaciones por contratos para la formación en programas de fomento del empleo.

### **Centros donde puede impartirse la formación teórica**

- Centros de formación profesional de la empresa.
- Centros de formación creados por las empresas, organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- Centros públicos de formación.
- Centros privados acreditados para la impartición de la especialidad objeto del contrato.
- Cuando no exista en la localidad donde radique el centro de trabajo la posibilidad de formarse en alguno de los centros de formación indicados anteriormente, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo como si la formación fuera presencial.

## Retribución del trabajador

- La retribución del trabajador contratado para la formación será, **durante el primer año del contrato**, la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.**

## Formalización y tramitación

- El contrato para la formación deberá formalizarse por escrito, en modelo oficial, haciendo constar expresamente el oficio o el nivel ocupacional objeto de la formación, el tiempo dedicado a la misma y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.
- Los cambios que se produzcan sobre los anteriores elementos deberán formalizarse por escrito.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días, igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.
- El contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán a la correspondiente Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, así como también su finalización.

- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación de la Oficina Pública de Empleo, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar, y que no ha agotado el período máximo de formación con un contrato anterior. Este Organismo emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.

### **Cuestiones relevantes del contrato para la formación.**

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario, cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

En la negociación colectiva se podrá establecer compromisos de conversión del contrato para la formación en contrato indefinido.

### **Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores.**

- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Así mismo, tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- La cotización por la contingencia por desempleo en el contrato para la formación, se realizará por

la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.

- Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de la L.G.S.S.
- La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establece el art 11.2 letra i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de de la LGSS, a excepción del desempleo.

### **Bonificaciones para los contratos para la formación**

- Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de la Ley 35/2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en las oficinas de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional correspondientes a dichos contratos.

- Asimismo en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Las bonificaciones serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad al 19 de septiembre de 2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- Para tener derecho a los incentivos establecidos en los dos primeros párrafos, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa.
- El cómputo de dicho incremento se calculará igual que para el caso de fomento de la contratación indefinida de los jóvenes y de personas desempleadas.
- Los contratados para la formación tendrán prioridad para el acceso a los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.
- En materia de las **bonificaciones** previstas arriba, no serán de aplicación para los alumnos trabajadores participantes en ETCOTE.

### Deber de información

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin

de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

### Otras características

- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.
- Asimismo el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad.
- Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en convenio colectivo (artículo 7 del R. D. 488/98).
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

### **Régimen transitorio en los contratos para la formación**

- **Momento de la celebración de los contratos**
  - Los contratos para la formación vigentes a 18 de junio de 2010, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron.
  - No obstante lo anterior, a partir de 18 de junio de 2010, será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura por desempleo.
- **Vigencia de las bonificaciones**
  - Las bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.
  - Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de la Ley 35/2010, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las



cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que se celebren de acuerdo con la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores.

## **Igualdad entre hombres y mujeres**

En la negociación colectiva se fijarán los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos (en prácticas o para la formación). También podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

## ***4. Contrato a tiempo parcial***

---

### **Objetivo**

- Se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial, el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada laboral de un trabajador *a tiempo completo comparable*.
- Se entiende por “trabajador a tiempo completo comparable” a 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.

## Requisitos de los trabajadores

Ningún requisito especial.

## Duración

- El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.
- El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- No está permitida la celebración a tiempo parcial de los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.
- En caso de concertarse la jornada parcial en contratos de duración determinada, será de aplicación la normativa específica del contrato de duración determinada que se trate.

## Jornada

Se establece el siguiente régimen de jornada:

- a) La jornada diaria puede 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.

- b) Los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo casos de fuerza mayor.
- c) Se podrá pactar la realización de horas complementarias entre empresa y trabajador.

**Las horas complementarias**, son aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en este contrato, conforme al régimen jurídico que se fija en la propia norma y en su caso, en los convenios colectivos sectoriales, o en su defecto, de ámbito inferior.

*Las reglas para su utilización son las siguientes:*

- a) El empresario sólo puede exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. Este pacto puede hacerse en el momento de la celebración del contrato o con posterioridad al mismo, pero debe constituir, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto debe formalizarse por escrito en el modelo oficial establecido.
- b) Sólo puede formalizarse en el caso de contratos a tiempo parcial indefinidos.
- c) Este pacto puede quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
  - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- d) Este pacto debe recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- Expresamente se establece que no pueden exceder del 15 por cien de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial, o en su defecto, los de ámbito inferior pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso pueden exceder del 60 por cien de las horas ordinarias contratadas.
  - En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- e) La distribución y forma de la realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias.
- f) Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

- g) La realización de horas complementarias ha de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (T.R.E.T.).
- h) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se debe recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- i) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares.
  - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- j) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas, estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación.

En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

### **Formalización y tramitación**

- Por escrito en el modelo oficial establecido, en el que deberá constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando en este último caso el supuesto que justifica tal duración, así como el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.
- La inobservancia de la forma escrita, y las demás exigencias de concreción, determinará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo, las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.
- Comunicación del contenido del contrato y de las prórrogas del mismo si las hubiere, a la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica

del mismo, firmada por los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

### Otras características

- En caso de que el contrato a tiempo parcial se haya celebrado por duración determinada, a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores a un año, o la establecida en su caso por el convenio colectivo de aplicación.
- Los trabajadores a tiempo parcial, tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias, y en los convenios de manera proporcional al tiempo trabajado.
- La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo 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.
- El trabajador no podrá ser despedido, ni sufrir otro tipo de sanción por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que por la vía de los arts. 51 y 52.c puedan adoptarse, por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.
- Para posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores, sobre la existencia de puestos de

trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, según los procedimientos que se establezcan en los convenios sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

- Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo, en otro a tiempo parcial y viceversa y que soliciten, el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa, correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los convenios sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.
- Asimismo, tendrán preferencia, los trabajadores que, habiendo sido contratados a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.
- Las solicitudes deberán ser tomadas en consideración, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de forma motivada.
- Los convenios establecerán medidas, para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a



la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

- Los convenios sectoriales y en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado por razones familiares o formativas.

## **5. Contrato fijo-discontinuo**

---

### **Objetivo**

Es el que se concierta 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.

### **Duración**

- Siempre por tiempo indefinido, aunque con carácter discontinuo.
- La ejecución del contrato se interrumpirá a la conclusión de cada período de actividad sin perjuicio de su reanudación al inicio del siguiente. Cuando la actividad no se reanude al comienzo de la temporada o se suspenda durante la misma, será necesaria la autorización de la Autoridad Laboral.

### **Formalización y tramitación**

El contrato se formalizará por escrito, y en modelo oficial, debiendo figurar:

- a) Duración estimada de la actividad.
- b) Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- c) De manera orientativa, se hará constar la jornada laboral estipulada y su distribución horaria.
  - Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.
  - Comunicación del contenido del contrato a la Oficina de Empleo correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.

### **Obligación empresarial de llamamiento**

- Los trabajadores deben ser llamados cada vez que se reanude la actividad para la que fueron contratados, en el orden y la forma que se determine en el Convenio Colectivo aplicable.
- En caso de incumplimiento empresarial de la obligación de llamamiento, el trabajador podrá reclamar por despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo de caducidad “desde el momento en que éste tuviese conocimiento de la falta de convocatoria”.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

## Otras características

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.
- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

## 6. Contrato de relevo y jubilación parcial<sup>2</sup>

---

### Concepto

El contrato de relevo, es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera 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.

---

<sup>2</sup> La Generalitat también ayuda a las contrataciones a tiempo parcial para realizar la jornada de trabajo que quede libre debido a la jubilación parcial de trabajadores/as. Los trabajadores a tiempo parcial deben pertenecer a alguno de los grupos siguientes: Personas desempleadas menores de 30 años, mayores de 45, desempleados de cualquier edad inscritos en el Servef al menos 180 días, mujeres, discapacitados.

La duración del contrato de relevo debe durar al menos un año.

Producida la jubilación del trabajador relevado, el contrato del relevista deberá convertirse en indefinido y a jornada completa.

Se ayuda a la empresa con las siguientes cuantías: con 4000 euros en el caso de hombres contratados a jornada completa (5000 € si son mujeres).

Si es contratado/a a tiempo parcial, jornada que debe tener una duración mínima de 20 horas semanales, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

Los fijos discontinuos recibirán un ayuda de 1000 € o 1250, según se trate de hombres o mujeres respectivamente.

Estas cuantías se incrementarán un 25 % para las empresas que acrediten que la contratación se ha efectuado en cumplimiento del acuerdo celebrado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Para los trabajadores que accedan a los supuestos de jubilación parcial, siempre que ésta dé lugar a un nuevo contrato de relevo vigente en el momento de presentación de la solicitud, la subvención será de 720 euros por cada año completo, con el tope máximo de 3.600 euros.

La cuantía de las ayudas se incrementará en un 25% a aquellos trabajadores que accedan a su jubilación parcial a partir de los 65 años.

## Duración

- La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

## 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 la jornada acordada por el trabajador sustituido,- el trabajador jubilado parcialmente podrá reducir su jornada entre un mínimo del 25 por cien y un máximo del 75 por cien de la misma-. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

## **Puesto de trabajo**

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

## **Obligaciones de la empresa**

- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Si el trabajador jubilado parcialmente 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, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

## **Formalización y tramitación**

- El contrato se formalizará por escrito y en modelo oficial. En él deberán constar necesariamente, el nombre, la edad, y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de 10 días.
- Comunicación a la Oficina de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

### **Indemnización**

A la finalización del contrato, en el caso de que se celebre de forma temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, consistente en 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores a un año, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

### **Otras características**

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.
- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

## ***\*Jubilación parcial del trabajador sustituido***

---

### **Objetivo**

- Se considera jubilación parcial, la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, y vinculada o no a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Para la determinación de la edad se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que correspondan.
- Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin la necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo.

### **Beneficiarios**

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier régimen de la Seguridad Social, que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

- El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25 por cien y un máximo de un 85 por cien de aquéllos. Estos porcentajes se entenderán referidos



a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de 65 años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga 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.
- En los supuestos en los que se acceda la jubilación parcial con 65 años de edad real, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurren los demás requisitos exigidos.

### **Solicitud y efectos económicos**

- El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo a jornada completa. La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a la fecha indicada.
- Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la Entidad Gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en

un plazo máximo de diez días formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.

- No obstante, el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, el de relevo.
- Los efectos económicos de la pensión se producirán al día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha hayan entrado en vigor los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y en caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo a jornada completa.
- En los casos en que se solicite un incremento de la reducción de jornada, los efectos del nuevo importe de pensión se producirán en la misma fecha en que se inicie la realización de la nueva jornada de trabajo por el jubilado parcial, y, en su caso, por el relevista.
- Si la solicitud se presenta transcurridos más de tres meses desde el cese en el trabajo a jornada completa, o desde la fecha en que surta efectos la nueva reducción de jornada, los efectos económicos de la pensión sólo tendrán una retroactividad de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

### **Hecho causante**

El día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial, y en caso de ser necesario, el contrato de relevo.

## Formalización

- Se formalizará por escrito y en modelo oficial.
- Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes, y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
- La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

## Obligaciones de la empresa

Si el trabajador jubilado parcialmente, fuera despedido improcedentemente, antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa:

- a) Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.
- b) Si el relevista no acepta la ampliación de su jornada deberá contratar, a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido la decisión

de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.

- c) La jornada pactada será como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.
- d) En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de jubilación parcial devengado, desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.
- e) A los 65 años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

### **Derecho a determinadas prestaciones de los jubilados parciales**

El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

### **Extinción de la pensión de jubilación parcial**

La pensión de jubilación se extinguirá por:

- a) Fallecimiento del pensionista.
- b) El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

- c) El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible.
- d) La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación por desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso, la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

Lo previsto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso, se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio, de las obligaciones legalmente establecidas para la empresa.

## ***7. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación***

---

### **Obligaciones de las empresas**

- La empresa procederá a la celebración de un contrato al amparo de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción.
- Si durante la vigencia del contrato de sustitución se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste

para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor.

- La falta de sustitución del trabajador cesado, supone a la empresa abonar al INSS la prestación devengada, por el trabajador sustituido, desde el momento del cese del trabajador contratado.

## **Duración**

Como mínimo un año.

## **Formalización y tramitación**

- El contrato se celebrará por escrito, indicando el nombre del trabajador que se sustituye.
- Entrega al trabajador que se jubile, de una copia del contrato para que lo presente en el INSS para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.
- Entrega a los representantes de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de 10 días desde la formalización del contrato.
- Comunicación del contrato a la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.

## **Otras características**

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin

de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

## **8. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado**

---

### **Objetivo**

- Estos contratos, tienen por objeto, la realización de una obra o un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia 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 sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, 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.

## Duración

- Esos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio Colectivo de ámbito estatal sectorial o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Trascurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
- La redacción anterior se aplicará a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir del 19 de septiembre de 2010. El resto de contratos suscritos con anterioridad se regirán por la normativa legal y convencional vigente en la fecha en que se celebraron.
- Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o **diferente** puesto de trabajo con la misma empresa o **grupo de empresas**, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. **También será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.**
- Esto se aplicará a los contratos celebrados a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 35/2010, es decir el 19 de septiembre. Para los contratos suscritos antes de esa fecha y posteriores al 18 de junio de 2008, se tomará en consideración a efectos del cómputo de



números de contratos, del periodo y el plazo previsto en el Real Decreto Ley 10/2010.<sup>3</sup>

- Para contratos firmados antes del 18 de junio de 2010, en materia de cómputo de número de contratos se estará a lo que disponía el artículo 15.5 del ET, según la redacción que le dio la Ley 43/2006.<sup>4</sup>
- Transcurridos estos plazos, los trabajadores/as adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

### Formalización y tramitación.

- Este tipo de contrato deberá formalizarse siempre por escrito, debiendo constar, entre otros extremos, el carácter de la contratación, el tiempo de vigencia y el trabajo a desarrollar.
- El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar

---

<sup>3</sup> Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

<sup>4</sup> Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto.

- Por las Administraciones Públicas podrá acomodarse el modelo oficial de contrato a sus peculiaridades, respetando, en todo caso, las cláusulas contenidas en el mismo.
- Los empresarios deberán entregar una copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores en la empresa, en un plazo no superior a 10 días a partir de la contratación.
- Comunicación del contenido del contrato a la Oficina de Empleo, así como, en su caso, las prórrogas que las partes pudieran acordar, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

### **Otras especificaciones**

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.
- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

## Extinción y otras cuestiones

- Estos contratos se extinguirán cuando se realice la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de las partes.
- Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a preavisar a la otra la terminación del contrato con una antelación de 15 días.
- El incumplimiento por parte del empresario del plazo de antelación establecido para la denuncia del contrato, le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.
- Si llegado el término no se hubiera producido la denuncia expresa de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos, en los siguientes casos:
  - a) Cuando no se hubiese observado la exigencia de la 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 la naturaleza temporal de la prestación.

- b) Se presumirán por tiempo indefinido los contratos para la realización de una obra o servicio determinados celebrados en fraude de ley.

## **Indemnización por finalización de contrato**

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización –la Ley se aplicará gradualmente-, consistente en:

- Ocho días de salario por año de servicio para los contratos realizados que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2012.
- Diez días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2013.
- Once días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2014.
- Doce días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2015.

## **9. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción**

---

### **Objetivo**

Este contrato tiene como finalidad atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o, exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

### **Duración**

- La duración máxima de estos contratos será de seis meses, dentro de un período de doce meses.
- A los efectos previstos en el párrafo anterior, el período de doce meses se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.
- Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrá realizar, será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido, ni como máximo, doce meses.
- En caso de que el contrato eventual, se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencional establecida, podrá prorrogarse mediante

acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

### **Formalización y tramitación**

- Este tipo de contrato deberá celebrarse por escrito, si la duración del mismo excede de cuatro semanas y en aquellos casos en que se concierte a tiempo parcial.
- En el contrato debe consignarse con precisión y claridad, la causa y circunstancia que lo justifique. Igualmente debe reflejarse, el carácter de la contratación, el tiempo de su vigencia y el trabajo a desarrollar.
- Los empresarios deberán entregar una copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores en la empresa, en un plazo no superior a 10 días a partir de la contratación.
- Comunicación del contenido del contrato a la Oficina de Empleo, así como, en su caso, las prórrogas que las partes pudieran acordar, deberá efectuarse en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

### **Extinción y otras cuestiones relevantes**

- Los contratos se extinguirán por expiración del tiempo convenido.
- Cuando se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán tácitamente hasta dicho plazo máximo.

- Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Estos contratos se presumirán celebrados por tiempo indefinido, en los siguientes casos:
  - a) Cuando no se hubiese observado la exigencia de la forma escrita, si el contrato tiene una duración superior a cuatro semanas. 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 la naturaleza temporal y parcial de la prestación.
  - b) Se presumirán por tiempo indefinido los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados en fraude de ley.

### **Indemnización por finalización de contrato.**

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización –la Ley se aplicará gradualmente–, consistente en:

- Ocho días de salario por año de servicio para los contratos realizados que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2012.

- Diez días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2013.
- Once días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2014.
- Doce días de salario por año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero 2015.

## **10. Contrato de trabajo de interinidad<sup>5</sup>**

---

### **Objetivo**

Se considera contrato de interinidad, el celebrado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de una norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto

---

<sup>5</sup> –Ayudas autonómicas por contrataciones consecuencia de ausencias legales del trabajador/a (excedencia voluntaria, excedencia forzosa o ausencia por mutuo acuerdo de las partes).

Los trabajadores contratados deben pertenecer a alguno de los grupos siguientes: Personas desempleadas menores de 30 años, mayores de 45, desempleados de cualquier edad inscritos en el Servef al menos 180 días, mujeres, discapacitados.

–Ayudas autonómicas a los contratos de interinidad destinados a cubrir las ausencias de trabajadores para asistencia a la familia, es decir, por maternidad, riesgo durante el embarazo, acogimiento y adopción, guarda legal y cuidado de familiares enfermos.

Por jornada completa, cuando la duración del contrato sea de al menos 3 meses, la ayuda será de 240 €, si el contrato tiene una duración de 3 a 6 meses. 540 € (de 6 a 9 meses), 840 € (de 9 a 12 meses) y 1140 € si el contrato dura más de 12 meses.

Si es contratado/a a tiempo parcial, jornada que debe tener una duración mínima de 20 horas semanales, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

En los supuestos de las excedencia voluntaria y mutuo acuerdo o en los casos de guarda legal o cuidado de familiares enfermos se dará una subvención al trabajador que deja de prestar servicios, de 720 euros por cada tres meses de duración del nuevo contrato que se genere, siempre que este último se estipule a jornada completa, con el tope máximo de 1.800 euros. Para el caso de disminución de jornada parcial que genere un contrato a tiempo parcial, se minorará la cantidad anterior de forma proporcional.



de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

## Duración

- Su duración será la del tiempo durante el cual subsista el derecho a reserva de puesto de trabajo, del trabajador sustituido, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que, en este último supuesto, la duración pueda ser superior a tres meses.
- En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos de interinidad coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

## Jornada

El contrato de interinidad deberá realizarse a jornada completa, excepto en los dos supuestos siguientes:

- 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 art. 37.5 del E.T., o en aquellos casos que de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

- c) Cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente.

### **Formalización y tramitación**

- Los contratos de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito.
- En el contrato deberá identificarse el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.
- Los empresarios deberán entregar una copia básica del contrato, en un plazo no superior a 10 días, a la representación legal de los trabajadores.
- Los contratos de interinidad deberán presentarse para su comunicación ante la correspondiente Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

### **Extinción y otras cuestiones relevantes**

- El contrato se extinguirá por las siguientes causas:
  - Por la reincorporación del trabajador sustituido.
  - Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

- Por la extinción de la causa que dio lugar a reserva de puesto de trabajo.
  - En los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, se extinguirán, por el transcurso del plazo de tres meses, o el que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.
- Se transformará en indefinido:
- Por falta de forma escrita.
  - Si expirada la duración máxima prevista, no hubiera denuncia expresa y se continuara trabajando, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
  - Igualmente se presumirán por tiempo indefinido los contratos de interinidad celebrados en fraude de ley.

## ***11. Contrato de trabajo en común o en grupo***

---

### **Objetivo**

- Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.
- Si el empresario hubiera celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo

integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

- Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

## **Duración**

La duración puede ser a tiempo indefinido o de duración determinada.

## **Formalización y tramitación**

La forma del contrato puede ser verbal o escrita, independientemente de cómo se formalice, se comunicará el contenido del contrato a la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación.

## ***12. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación***

---

### **Objetivo**

La investigación.

### **Requisitos de los trabajadores**

Ser personal investigador o personal científico o técnico.

### **Requisitos de la empresa**

Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que

realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio, todo ello, de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

### **Formalización, duración y jornada**

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

## ***13. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación al sistema español de ciencia y tecnología***

---

### **Objetivo**

Realizar actividades de investigación y desarrollo tecnológico.

### **Requisitos de los trabajadores**

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

## Requisitos de la empresa

Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio, todo ello, de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.

## Formalización, duración y jornada

Estos contratos se registrarán por la normativa específica para los contratos en prácticas (*Ver: "Contratos en prácticas"*).

- El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.
- La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.

Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.

La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades.

## **II. CONTRATOS DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

### ***14. Contrato para el fomento de la contratación indefinida***

---

#### **Requisitos de los trabajadores**

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE del 18 de septiembre, nº 277) modificó la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma de mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Esta Disposición Adicional de la Ley 12/2001, concentraba en una serie de grupos tasados de empleados temporales y desempleados la posibilidad de ser contratados mediante el contrato para el fomento de la contratación indefinida, con el objetivo de facilitar la colocación estable de tales grupos por tener especiales obstáculos para el acceso al empleo estable.

La Ley 35/2010 amplía los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato. Así, el abanico se extiende incluyendo desde este momento a los siguientes:

**A) Colectivo de personas desempleadas inscritas, en las oficinas de empleo, que pueden acceder a este contrato de fomento de la contratación:**



- Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive (regulado en la Ley 12/2001).
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Si bien esto ya se regulaba en la Ley 12/2001, **ahora se amplía a mujeres que en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; y a mujeres desempleadas que se incorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años;**
- Las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género, supuesto regulado en la Ley 12/2001, y que es objeto de desarrollo más adelante, siguen estando, con la actual regulación, como un colectivo susceptible de ser contratado a través de un contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Mayores de 45 años de edad.
- **Personas con discapacidad.**
- Parados que lleven, al menos, **un mes** inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.**
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.**

## **B) Colectivo de personas empleadas susceptibles de ser contratados a través de la modalidad de fomento del empleo:**

- Aquellos que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.
- Los que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, siempre que la duración máxima de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

### **Requisitos de la empresa**

- La empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, **hubiera extinguido contratos de trabajo indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo, no podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida.**

- En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del **mismo puesto de trabajo** afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Esta limitación, no será de aplicación cuando las extinciones de los contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio 2010, ni cuando, en el supuesto de convenio colectivo, la realización de los contratos haya sido acordada por los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Formalización**

- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
- Se comunicará a al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

### **Duración**

Por tiempo indefinido.

### **Jornada**

A tiempo completo o, a tiempo parcial.

### **Otras características**

Los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad pueden acogerse a las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, según el convenio al que pertenezca el trabajador, con

arreglo a lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre o en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Las empresas que hasta el 31 de diciembre de 2011 transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 € al año durante tres años, o por su equivalente diario. En caso de que sea una mujer la persona contratada la bonificación ascenderá a 700 €.

Se aplicarán las bonificaciones expuestas más abajo para el fomento de la contratación indefinida, a aquellas empresas, autónomos, sociedades laborales o cooperativas que incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo.

Además serán beneficiarios las empresas, autónomos, sociedades laborales o cooperativas que transformen contratos de relevo, formativos y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos.

### **Extinción del contrato**

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea **declarada judicialmente** o **reconocida por el empresario** como **improcedente**, la cuantía de la indemnización será de **33** días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

La empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos

indefinidos ordinarios por causas objetivas, **declaradas o reconocidas como improcedentes**, o hubiera procedido a un despido colectivo, no podrá concertar contratos para el fomento de la contratación indefinida para cubrir los mismos puestos así extinguidos para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando la extinciones de los contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la anterior disposición haya sido acordada por los representantes de los trabajadores.

En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, que se extingan por causas objetivas o se trate de un despido colectivo, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

## ***15. Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de dieciséis a treinta años con especiales problemas de empleabilidad***

---

### **Requisitos de los trabajadores**

- Ser joven entre dieciséis años y treinta años, **ambos inclusive**, y estar desempleado o trabajando en otra empresa, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un

trabajador a tiempo completo comparable, e inscrito en el Servicio Público de Empleo, al menos 12 meses, y que no han completado la escolaridad obligatoria o carecen de titulación profesional.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con el empresario o con quienes ostentan cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo, sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar, ni esté a su cargo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o, en los últimos seis meses, mediante un contrato de duración determinada o temporal o, mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
- Esta exclusión, no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o, por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

## Requisitos de la empresa

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente 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 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (L.I.S.O.S.).

## Formalización

- Se comunicará a la oficina de empleo, en los diez días siguientes a su concertación.
- Deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

## Duración

Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

## Otras características

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación.

- Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas que se acojan a las bonificaciones están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformaciones bonificadas.
- No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba.
- En el resto de causas de extinción que supongan disminución del empleo fijo, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el plazo de dos meses, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales o formativos en indefinidos.
- Si el contrato extinguido corresponde a uno de los bonificados; cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a algunos de los colectivos bonificados, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la nueva bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.



- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
- Los trabajadores así contratados serán objetivo en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de Formación Profesional para el Empleo, así como cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

## Incentivos<sup>6</sup>

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de **800 euros/año durante tres años** si la persona contratada es hombre y de **1.000 euros/año**, si es una mujer. En ambos casos, cuando proceda, se aplicará su equivalente diario.

Los jóvenes con especiales problemas de empleabilidad, es decir, aquellos **desempleados que hayan estado inscritos en las Oficinas de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la bonificación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.**

**La empresa tendrá derecho a la bonificación, que corresponda en cada caso, si contrata de forma indefinida hasta el 31 de diciembre de 2011.**

---

<sup>6</sup> La Orden de 30 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo ha establecido una serie de ayudas, compatibles con las bonificaciones estatales, dirigidas a incentivar la contratación de determinados colectivos.

Así, las empresas obtienen una ayuda de 4000 euros si contratan, a jornada completa, a un hombre menor de 30 años y 5000 € si es mujer. Si es contratado/a a tiempo parcial, la jornada que debe tener una duración mínima de 20 horas semanales, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

Los fijos discontinuos recibirán un ayuda de 1000 € o 1250, según se trate de hombres o mujeres respectivamente.

Estos importes se incrementarán en un 30%, para el personal investigador en programas I+D, contrataciones ligadas a la atención de personas mayores y dependientes o titulados oficiales en informática, Telecomunicaciones, Medio Ambiente o Prevención de Riesgos Laborales.

La transformación de contratos temporales de jóvenes también reciben las mismas ayudas que arriba, siempre que la conversión se produzca una vez transcurridos 6 meses del inicio de la relación laboral. Que la conversión se produzca dentro de los 30 días naturales a la publicación de la convocatoria de ayudas. Que se consigan contratos indefinidos con una jornada al menos igual a la del contrato temporal.

En el caso de transformación de contratos temporales de mujeres en indefinidos se produce un incremento de 600 €, en los siguientes supuestos: por la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades o Sector subrepresentado o acreditación de la empresa de un servicio de guardería para hijos/as menores de 3 años.

## **16. Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de cuarenta y cinco años**

---

### **Requisitos de los trabajadores**

- Estar desempleado o trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, e inscrito en el Servicio Público de Empleo, al menos doce meses.
- Ser mayor de cuarenta y cinco años.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el

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

### **Requisitos de la empresa**

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

### **Formalización**

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su celebración.

### **Duración**

Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

### **Otras características.**

- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la

contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación.

- Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas que se acojan a las bonificaciones están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.
- No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba.
- En el resto de causas de extinción que supongan disminución del empleo fijo, la empresa deberá sustituir al trabajador, en los dos meses siguientes a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales o formativos en indefinidos.
- Si el contrato extinguido corresponde a uno de los bonificados; cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a algunos de los colectivos bonificados, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la nueva bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante

el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de este.

- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
- Los trabajadores así contratados serán objetivo en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de Formación Profesional para el Empleo, así como cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

## Incentivos<sup>7</sup>

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de **1.200 euros/año durante tres años** si la persona contratada es un hombre, y de **1.400 euros/año**, si es una mujer, o bien su equivalente diario, en ambos casos.
- Estos desempleados tendrán que haber **estado inscritos en las Oficinas de Empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la bonificación.**
- **La empresa tendrá derecho a la bonificación, que corresponda en cada caso, si contrata de forma indefinida hasta el 31 de diciembre de 2011.**

---

7 La Generalitat Valenciana, a través de la Orden de 30 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, ayuda a la contratación estable de mayores de 45 años (inscritos al menos durante 3 meses ininterrumpidos en el Servef) y parados de larga duración. (Considerando estos las personas desempleadas menores de 25 años inscritos en el Servef al menos 180 días ininterrumpidos anteriores a la contratación, y también a los mayores de 25 años inscritos más de 365 días en el Servef y no haber trabajado más de 90 días de los 365 anteriores a contrato). Las empresas que contraten a jornada completa tendrán una ayuda de 4000 € por trabajador (5000 € si son mujeres).

Si es contratado/a a tiempo parcial, jornada que debe tener una duración mínima de 20 horas semanales, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

Los fijos discontinuos recibirán una ayuda de 1000 € o 1250, según se trate de hombres o mujeres respectivamente.

Estos importes se incrementarán en un 30%, para el personal investigador en programas I+D, contrataciones ligadas a la atención de personas mayores y dependientes o titulados oficiales en informática, Telecomunicaciones, Medio Ambiente o Prevención de Riesgos Laborales.

## ***17. 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 52 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

- 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.

## Duración

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.

## Incentivos

Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:

- 1) Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), g) y h) del artículo 213 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- 2) Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
  - 3) Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses (esta ayuda no se otorgará en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario).
  - 4) Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de Diciembre), y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. de 18 de septiembre).
  - 5) En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, la entidad gestora abonará al trabajador el 50% del importe de la cuota fija al REASS durante la vigencia del contrato.
- El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
  - El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al

trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio.

- En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

### ***18. Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica***

---

#### **Requisitos de los trabajadores**

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

- No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
- Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

### **Requisitos de la empresa**

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las Cooperativas o Sociedades Laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- 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, quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada ley.

### **Formalización**

- 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.

### **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.

### **Otras características**

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar

por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

**A) Colectivo de personas desempleadas inscritas, en las oficinas de empleo, que pueden acceder a este contrato de fomento de la contratación:**

- Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive (regulado ya en la Ley 12/2001).
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Si bien esto ya se regulaba en la Ley 12/2001, **ahora se amplía a mujeres que en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; y a mujeres desempleadas que se incorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años.**

- Las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género, supuesto regulado en la Ley 12/2001, y que es objeto de desarrollo más adelante, siguen estando, con la actual regulación, como un colectivo susceptible de ser contratado a través de un contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Mayores de 45 años de edad.
- **Personas con discapacidad.**
- Parados que lleven, al menos, **un mes** inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.**
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.**

## **B) Colectivo de personas empleadas susceptibles de ser contratados a través de la modalidad de fomento del empleo:**

- Aquellos que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

- Los que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, siempre que la duración máxima de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

## Incentivos

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador/a contratado/a víctimas de violencia doméstica, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante cuatro años.
- En el caso de víctima de violencia de género, la bonificación será de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante 4 años.
- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).



## 19. Contratos para personas con discapacidad

---

### A) 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 a las anteriores, **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.

#### Duración

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios

colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- En ausencia de convenio colectivo, si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato –dos años–.
- Según el art. 49.1.c del E.T., cabe la prórroga tácita, esto es, si al vencimiento del contrato, concertado por menos de dos años, no se produjese denuncia y se continuasen prestando servicios, éste se prorrogará automáticamente hasta el máximo legal.
- 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 o certificado profesional.
- Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- Los títulos de grado y de máster correspondientes a estudios universitarios no se considerarán la misma titulación. Salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador

estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos en prácticas en contratos por tiempo indefinido.

### Período de prueba

Está en función de la titulación del trabajador y como máximo, salvo lo dispuesto en convenio colectivo:

- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de un de título de grado medio o **de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.** (diplomados y técnicos de F.P. Reglada).
- Ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrado con trabajadores que están en posesión de un título de grado superior o **de certificado de profesionalidad de nivel 3.** (Licenciados y Técnicos Superiores de F.P. Reglada).
- 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.

### Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial.

### Retribución de los trabajadores

- Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto,

pueda ser inferior al 60 por cien durante el primer año, y al 75 por 100 durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- Las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.
- En el caso de los contratos a tiempo parcial, el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

## Formalización

- 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.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días.
- El empresario deberá comunicar el contenido de los contratos a la oficina del Servicio Público de Empleo que corresponda en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- El empresario, al finalizar el contrato, está obligado a comunicarlo a la Oficina de Empleo correspondiente en el plazo de 10 días desde la terminación del mismo.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación de la Oficina Pública

de Empleo, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.

- Dicho organismo, tendrá un plazo de 10 días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad a la contratación.
- 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.

## 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.
- 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 la Ley 35/2010, por la transformación del contrato temporal en indefinido a tiempo completo en cualquier momento de su vigencia.

## **Igualdad entre hombres y mujeres**

En la negociación colectiva se fijarán los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos (en prácticas o para la formación). También podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

## **B) 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 un Centro Especial de Empleo.
- Pertenecer 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).

## C) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### Requisitos de los trabajadores

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

### Duración

- Mediante Convenio Colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto en los convenios colectivos

sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer duraciones distintas atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo.

- La duración mínima no podrá ser inferior a 6 meses y la máxima a 4 años, teniendo en cuenta el grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.
- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a dos meses.

## **Jornada**

- La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).

## **Formación teórico-práctica**

- El tiempo dedicado a la formación teórica, **que se impartirá fuera del puesto de trabajo**, no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en

convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

- Los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución estableciendo, el régimen de alternancia o concentración del mismo, respecto del tiempo de trabajo efectivo.
- Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.
- Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las CCAA, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en éste.
- Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica, cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional **ocupacional** adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

- Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.
- El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa, deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación 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 a la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste, la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.
- El Gobierno de la nación establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la organización de la formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el

supuesto de las empresas de hasta 50 trabajadores. Para conseguir financiación las empresas podrán optar a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social compatibles con las bonificaciones por contratos para la formación en programas de fomento del empleo.

- Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

### **Centros donde puede impartirse la formación teórica**

- Centros de formación profesional de la empresa.
- Centros de formación creados por las empresas, organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- Centros públicos de formación.
- Centros privados acreditados para la impartición de la especialidad objeto del contrato.
- Cuando no exista en la localidad donde radique el centro de trabajo la posibilidad de formarse en alguno de los centros de formación indicados anteriormente, la formación podrá dispensarse a través de centros de enseñanza a distancia acreditados, reduciéndose la jornada efectiva de trabajo como si la formación fuera presencial.

## Retribución del trabajador

- La retribución del trabajador contratado para la formación será, **durante el primer año del contrato**, la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.**

## Formalización

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

## Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores

- **La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Así mismo, tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.**

- La cotización por la contingencia por desempleo en el contrato para la formación, se realizará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.
- Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de la L.G.S.S.
- La acción protectora de la seguridad social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establece el art 11.2 letra i) del ET y la disposición adicional sexta de de la LGSS, a excepción del desempleo.

### **Bonificaciones para los contratos para la formación**

- Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de la ley 35/2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en las oficinas de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes , así como las correspondientes por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales,

desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional correspondientes a dichos contratos.

- Asimismo en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas.
- Las bonificaciones serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad al 19 de septiembre de 2010 que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- Para tener derecho a los incentivos establecidos en los dos primeros párrafos, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa.
- El cómputo de dicho incremento se calculará igual que para el caso de fomento de la contratación indefinida de los jóvenes y de personas desempleadas.
- 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.
- Los contratados para la formación tendrán prioridad para el acceso a los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.



- En materia de las **bonificaciones** previstas arriba, no serán de aplicación para los alumnos trabajadores participantes en ETCOTE.
- Los trabajadores contratados serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.
- Posibilidad de obtener las bonificaciones por la transformación en indefinidos de estos contratos (ver: "Transformación de contratos temporales en indefinidos").

### Deber de información

- El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.
- Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

## Otras características

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

## Régimen transitorio en los contratos para la formación

- **Momento de la celebración de los contratos**
  - Los contratos para la formación vigentes a 18 de junio de 2010, así como sus prórrogas, se registrarán por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

- No obstante lo anterior, a partir de 18 de junio de 2010, será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura por desempleo.
- Vigencia de las bonificaciones
- Las bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010, se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.
  - Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de la Ley 35/2010 las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

## **Igualdad entre hombres y mujeres**

En la negociación colectiva se fijarán los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos (en prácticas o para la formación). También podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

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

### **Requisitos de los trabajadores**

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

### **Requisitos de la empresa**

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

el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

## 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 proporcional-mente 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:  
*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 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.DOS del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).
- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

### **Formalización, duración y jornada**

- Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en

el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio).

## **E) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Características**

- 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.

## **F) CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Requisitos de los trabajadores**

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.



- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

### **Requisitos de la empresa**

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

### **Formalización, duración y jornada**

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.

- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

## Incentivos<sup>8</sup>

- 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:

---

<sup>8</sup> La Generalitat ayuda a la contratación tanto indefinida como temporal de las personas con discapacidad.

En el caso de contrataciones indefinidas a jornada completa, la ayuda será de 4.000 € para hombres y 5.000 € para mujeres cuando la discapacidad física o sensorial sufrida sea del 33%. (1.200 en el caso de contratación temporal para ambos sexos).

Estas cuantías se incrementarán en 500 € cuando la discapacidad física o sensorial esté entre el 34 y el 64%. (300 € en las contrataciones temporales).

Cuando la discapacidad psíquica sea igual o superior al 33% o física y sensorial a partir del 65%, la ayuda será de 6.000 euros, (2.000 en la contratación temporal).

Si es contratado/a a tiempo parcial, jornada la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

La adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales, o eliminar barreras u obstáculos que dificulten el trabajo, tendrá una ayuda de 902 € por trabajador/a.

- 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 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media

de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

### **Obligaciones de la empresa.**

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

### **Otras características**

Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificado por la Ley **35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. de 18 de septiembre)**, que será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> de la citada Ley.

**Una novedad relativa a la indemnización por despido introducida por la Disposición Transitoria Tercera del Ley 35/2010 de 17 de septiembre; consiste en que los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, que se extingan por causas objetivas o se trate de un despido colectivo, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el FOGASA en una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.**

## **G) CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Requisitos de los trabajadores**

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

### **Requisitos de la empresa**

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

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

## Formalización, duración y jornada

El contrato se realizará:

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

## Incentivos<sup>9</sup>

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

---

<sup>9</sup> La Generalitat ayuda a la contratación tanto indefinida como temporal de las personas con discapacidad.

En el caso de contrataciones temporales a jornada completa, la ayuda será de 1.200 € para cuando la discapacidad física o sensorial sufrida sea del 33%. Estas cuantías se incrementarán en 300 € cuando la discapacidad física o sensorial esté entre el 34 y el 64% €. Cuando la discapacidad psíquica sea igual o superior al 33% o física y sensorial a partir del 65%, la ayuda será de 2.000 euros.

Si es contratado/a a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

La adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales, o eliminar barreras u obstáculos que dificulten le trabajo, tendrá una ayuda de 902 € por trabajador/a.

- Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:  
*Hombres Mujeres.*
  - 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:  
*Hombres Mujeres.*
  - 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 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).

### Otras características.

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

## **20. Contratos de trabajo de interinidad bonificados**

### **A) 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 del “*Contrato de interinidad*” con las siguientes particularidades:

- Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta cien trabajadores y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

#### **Incentivos**

- El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la



totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio.

- Las empresas deberán presentar en la Oficina de Empleo un certificado expedido por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

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

### **Incentivos<sup>10</sup>**

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

<sup>10</sup> Ayudas a los contratos de interinidad destinados a cubrir las ausencias de trabajadores para asistencia a la familia, es decir, por maternidad, riesgo durante el embarazo, acogimiento y adopción, guarda legal y cuidado de familiares enfermos.

Por jornada completa, cuando la duración del contrato sea de al menos 3 meses, la ayuda será de 240 €, si el contrato tiene una duración de 3 a 6 meses. 540 € (de 6 a 9 meses), 840 € (de 9 a 12 meses) y 1140 € si el contrato dura más de 12 meses.

Si es contratado/a a tiempo parcial, jornada que debe tener una duración mínima de 20 horas semanales, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

En los supuestos de las excedencias voluntaria y mutuo acuerdo o en los casos de guarda legal o cuidado de familiares enfermos se dará una subvención al trabajador que deja de prestar servicios, de 720 euros por cada tres meses de duración del nuevo contrato que se genere, siempre que este último se estipule a jornada completa, con el tope máximo de 1.800 euros. Para el caso de disminución de jornada parcial que genere un contrato a tiempo parcial, se minorará la cantidad anterior de forma proporcional.

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
- Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.
- Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.
- En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional,

y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

- Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional 2.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.

## **C) 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<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Ayudas autonómicas a los contratos de interinidad destinados a cubrir las ausencias de trabajadores para asistencia a la familia, es decir, por maternidad, riesgo durante el embarazo, acogimiento y adopción, guarda legal y cuidado de familiares enfermos.

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,

---

Por jornada completa, cuando la duración del contrato sea de al menos 3 meses, la ayuda será de 240 €, si el contrato tiene una duración de 3 a 6 meses. 540 € de 6 a 9 meses), 840 € (de 9 a 12 meses) y 1140 € si el contrato dura más de 12 meses.

Si es contratado/a a tiempo parcial, jornada que debe tener una duración mínima de 20 horas semanales, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente.

En los supuestos de las excedencias voluntaria y mutuo acuerdo o en los casos de guarda legal o cuidado de familiares enfermos se dará una subvención al trabajador que deja de prestar servicios, de 720 euros por cada tres meses de duración del nuevo contrato que se genere, siempre que este último se estipule a jornada completa, con el tope máximo de 1.800 euros. Para el caso de disminución de jornada parcial que genere un contrato a tiempo parcial, se minorará la cantidad anterior de forma proporcional.

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.

## **D) 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.

## **21. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social**

---

### **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 cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  - b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
    - Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
    - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  - c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  - d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
  - f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
  - g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
  - No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados

y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
- Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

### **Requisitos de la empresa**

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



colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

### **Formalización**

- 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.

### **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.

### **Otras características**

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes

según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición

Adicional 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

**A) Colectivo de personas desempleadas inscritas, en las oficinas de empleo, que pueden acceder a este contrato de fomento de la contratación:**

- Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive (regulado ya en la Ley 12/2001)
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Si bien esto ya se regulaba en la Ley 12/2001, **ahora se amplía a mujeres que en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; y a mujeres desempleadas que se incorporen**

al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años;

- Las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género, supuesto regulado en la Ley 12/2001, y que es objeto de desarrollo más adelante, siguen estando, con la actual regulación, como un colectivo susceptible de ser contratado a través de un contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Mayores de 45 años de edad
- **Personas con discapacidad.**
- Parados que lleven, al menos, **un mes** inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.**
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.**

## **B) Colectivo de personas empleadas susceptibles de ser contratados a través de la modalidad de fomento del empleo:**

- Aquellos que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en

un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

- Los que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, siempre que la duración máxima de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

## Incentivos

- Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
- En el caso de que la contratación sea temporal, dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

## **22. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción**

---

### **Requisitos de los trabajadores**

- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
  - a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
  - b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
    - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
    - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
  - c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
  - d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
  - f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
  - g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
  - h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
  - No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados,

y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

### Requisitos de la empresa

- Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.
- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción.

- Esta participación será al menos de un 51 por ciento del capital social para las sociedades mercantiles.
- En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30 por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50 por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el 80 por ciento de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.



- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

### **Formalización, duración**

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

- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición

Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), modificada por la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes:

## **A) Colectivo de personas desempleadas inscritas, en las oficinas de empleo, que pueden acceder a este contrato de fomento de la contratación:**

- Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive (regulado ya en la Ley 12/2001)
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Si bien esto ya se regulaba en la Ley 12/2001, **ahora se amplía a mujeres que en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; y a mujeres desempleadas que se incorporen al mercado de trabajo tras un periodo de inactividad laboral de cinco años;**
- Las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género, supuesto regulado en la Ley 12/2001, y que es objeto de desarrollo más adelante, siguen estando, con la actual regulación, como un colectivo susceptible de ser contratado a través de un contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- Mayores de 45 años de edad
- **Personas con discapacidad.**
- Parados que lleven, al menos, **un mes** inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- **Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.**

- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

## **B) Colectivo de personas empleadas susceptibles de ser contratados a través de la modalidad de fomento del empleo:**

- Aquellos que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.
- Los que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, siempre que la duración máxima de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

## **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.

### ***23. Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social en empresas de inserción***

---

#### **Requisitos de los trabajadores.**

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social.
- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
  - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y

cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

### Requisitos de la empresa

- No podrán contratar temporalmente personas en situación de exclusión social las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

### Formalización, duración

El contrato se realizará:

- Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.
- El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de

inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

- Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.
- Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

## Incentivos

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

## Otras características

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Si el contrato se transformase en indefinido, podría acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup> de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por **la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. de 18 de septiembre)**, siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato



con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebrase a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

## **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.

## ***24. Contrato de trabajo indefinido bonificado para trabajadores procedentes del sector del juguete y el mueble***

---

### **Requisitos de los trabajadores**

- El trabajador deberá estar desempleado y ser excedente del sector del juguete y el mueble y haber sido despedido a partir del 26 de diciembre de 2008 del sector del juguete y a partir del 13 de marzo de 2009 del sector del mueble, y hasta la finalización de la vigencia de dichos Planes (30 de noviembre de 2011).
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

- No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

### **Requisitos de la empresa**

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

### **Formalización, duración**

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

### Otras características

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

### Incentivos

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

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

- Sin derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante dos años.
- Con derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada en un 5%, durante dos años.
- Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y menores de cincuenta y cinco años:
- Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 108 euros/mes (1.296 euros/año) durante el resto del mismo.
- Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante el resto del mismo.
- Trabajadores con cincuenta y cinco o más años:
- Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 110 euros/mes (1.320 euros/año) durante el resto del mismo.
- Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto del mismo.
- En el caso de que estos trabajadores sean perceptores de prestación contributiva por desempleo y les reste al menos un año de percepción: 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año de contrato y 150 euros/mes (1.800 euros/año) durante el resto del mismo.
- Cuando la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de

29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

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

## ***25. Contrato de trabajo indefinido bonificado para trabajadores procedentes del de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería***

---

### **Requisitos de los trabajadores**

- El trabajador deberá estar desempleado y ser excedente del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería, haber sido despedido a partir del 5-10-07 y hasta el 31 de diciembre de 2009 (durante la vigencia del Plan).
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o hijo menor de 30 años aunque conviva con el.

## Requisitos de la empresa

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

## Formalización, duración y jornada

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

## Incentivos

Se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en las siguientes duraciones y cuantías mensuales o,

en su caso, por su equivalente diario, por cada trabajador contratado perteneciente a los siguientes colectivos:

- Mujeres menores de cuarenta y cinco años: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) durante cuatro años.
- Trabajadores con discapacidad: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada un 5%, durante dos años.
- Trabajadores mayores de treinta años y hasta cuarenta y cinco años:
- Sin derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante dos años.
- Con derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada en un 5%, durante dos años.
- Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y menores de cincuenta y cinco años:
- Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 108 euros/mes (1.296 euros/año) durante el resto del mismo.
- Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante el resto del mismo.
- Trabajadores con cincuenta y cinco o más años:
- Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante el primer año de contrato y 110 euros/mes (1.320 euros/año) durante el resto del mismo.
- Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) durante el primer año de contrato y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto del mismo.

- En el caso de que estos trabajadores sean perceptores de prestación contributiva por desempleo y les reste al menos un año de percepción: 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año de contrato y 150 euros/mes (1.800 euros/año) durante el resto del mismo.
- Cuando la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- Estas bonificaciones sólo serán de aplicación en las condiciones señaladas en la primera contratación realizada al trabajador excedente del sector de fabricación componentes del calzado, curtido y marroquinería.

### Otras características

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





### III. LEGISLACIÓN CONSULTADA POR ORDEN CRONOLÓGICO

- R.D.1194/85, de 17 de julio, por el que se acuerdan las normas de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.
- R.D. 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de centros especiales de empleo.
- Ley 13/1986, de 14 de abril, de investigación científica y técnica. Fomento y coordinación general de la investigación.
- O.M. de 22 de marzo de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones a “promoción de empleo autónomo” e “integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo”.
- Ley Orgánica 1/1994, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 42/94, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- R.D.-Leg. 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -T.R.E.T.-.
- R.D. 190/96, de 9 de febrero, por el que se regulan diversas medidas de fomento de empleo.
- Ley 13/96, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

- R.D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del E .T. en materia de contratos formativos.
- R.D. 1659/98, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 8 apartado 5 del E.T. en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- R.D.-Ley 11/98, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- R.D. 2720/98, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de contratos de duración determinada.
- R.D. 4/99, de 8 de marzo, por el que se modifica el art. 7 del R.D. 1451/83, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/82, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- R.D.-Leg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social –L.I.S.O.S.-.
- Ley 14/2000, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- R.D. 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.
- R.D. 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema gradual y flexible.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- R.D. 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.
- ORDEN TAS/770/2003, de 14 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del

contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- R.D. 170/2004, de 30 de enero, para la regulación del empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.
- R.D. 190/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 44/2007, de 13 de septiembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 27 de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- R.D.100/2009, de 6 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación de componentes, del calzado, curtidos y marroquinería a, los cambios estructurales en el comercio mundial.
- R.D. 1678/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector del juguete a los cambios estructurales en el comercio mundial.
- R.D. 1679/2009, de 13 de noviembre, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral

del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial.

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



FONDO  
SOCIAL  
EUROPEO