

11. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos

En este capítulo se describen las distintas modalidades de contratación, atendiendo a sus especiales características de duración, requisitos de las partes contratantes, etc., así como medidas de fomento del empleo.

11.1. Contrato indefinido

■ (R.D.LG. 1/95) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

• Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interioridad.

11.2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos

■ (R.D.LG. 1/95) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (Ley 36/03) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

• Características

- Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A efectos de prestaciones por desempleo, también se consideran trabajadores fijos discontinuos los que desarrollen trabajos de tal carácter aunque se repitan en fechas ciertas.

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

• **Formalización**

- Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y en el que deberá figurar:
 - Duración estimada de la actividad.
 - Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
 - Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

11.3.

Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2006

- (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (Ley 53/02) • (Ley 36/03)
 - (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05)

• **Objeto**

Fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.

• **Requisitos de los trabajadores**

Encontrarse inscritos en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre 16 y 45 años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante seis o más meses.
- Trabajadores desempleados mayores de 45 años y hasta los 55.
- Trabajadores desempleados mayores de 55 años y hasta los 65.
- Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.
- Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

deran trabaja-
carácter aun-
en y la forma
pudiendo el
amiento de des-
a ello desde el
atoria.
ir, cuando las
utilización en
o parcial, así
es en contra-

o oficial esta-
leberá figurar
enio colectivo

s de trabaja-

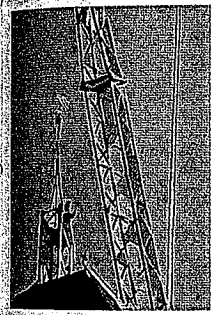
los en alguno

star servicios
femenino.
en la Oficina

s 55.
s 65.
subsídios por
en el momen-

desempleo a
Agrario de la
aría.
contempla la

leo que sean
del parto.



- Trabajadores desempleados que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de la Seguridad Social.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal, ver apartado 1.1.10).
- Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).

• Duración

- Por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso.

• Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados durante el año 2006, darán derecho a partir de la fecha de la contratación a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en función al colectivo a que pertenezcan:

— Trabajadoras desempleadas entre 16 y 45 años.

- Bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 30 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

— Trabajadoras desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino (ver apartado 2.7).

- Bonificación del 35 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si, además, la contratación afecta a mujeres desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo por un período mínimo de seis meses, o bien son mayores de 45 años, la bonificación será del 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 40 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si, además, la contratación afecta a mujeres desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo por un período mínimo de seis meses, o bien son mayores de 45 años, la bonificación será del 75 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 65 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

- **Trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante un período mínimo de seis meses.**
 - Bonificación del 20 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
 - Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 30 por 100.
 - Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 35 por 100.
- **Trabajadores desempleados mayores de 45 y hasta 55 años.**
 - Bonificación del 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
 - Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
 - Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- **Trabajadores desempleados mayores de 55 y hasta 65 años.**
 - Bonificación del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
 - Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
 - Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 65 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- **Trabajadores desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.**
 - Bonificación del 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 45 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
 - Si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación será del 60 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 55 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
 - Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores

ente en la
meses.

veinticuatro me-
ses desem-

mpo de apli-
Trabajadores
el 1 de enero
contratación de
dos inscritos
100 durante el
vigencia del
con una mu-

años.
cia del con-
nismo.
eres desem-
primer año de
e la vigencia

mpo de apli-
Trabajadores
el 1 de enero
contratación de
dos inscritos
100 durante el
ante el resto
tiempo com-
el 65 por 100
r 100 duran-

años.
cia del con-
nismo.
eres desem-
primer año de
e la vigencia

mpo de apli-
Trabajadores
el 1 de enero
contratación de
dos inscritos
100 durante el
ante el resto
tiempo com-
el 70 por 100
r 100 duran-

es o subsi-
de percep-

cia del con-
a del mismo.
eres desem-
primer año de
do año de vi-

mpo de apli-
Trabajadores

Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 65 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

— **Trabajadores desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.**

- Bonificación del 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 85 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 95 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato y del 90 por 100 durante el segundo año de vigencia de mismo.

— **Trabajadores desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.**

- Bonificación del 65 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- Si la contratación se realiza con trabajadores mayores de 45 años y hasta los 55, la bonificación será del 65 por 100 durante los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato y del 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- Si la contratación se realiza con trabajadores mayores de 55 años y hasta los 65, la bonificación será del 65 por 100 durante los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato y del 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.
- En los casos anteriores, si la contratación se realiza a tiempo completo con mujeres desempleadas, la bonificación se incrementará en 10 puntos.
- Si la contratación la realiza un trabajador incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dado de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2005, que contrate indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, la bonificación será del 70 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si el trabajador es mayor de 45 años y hasta los 55, la bonificación será del 50 por 100 durante el resto de vigencia y del 55 por 100 si es mayor de 55 años. Si la contratación se realiza a tiempo completo con una mujer desempleada, la bonificación será del 80 por 100 durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato. Si es mayor de 45 años y menor de 55 la bonificación será del 60 por 100 durante el resto de vigencia y del 65 por 100 si es mayor de 55 años.

— **Trabajadoras desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.**

- Bonificación del 100 por 100 durante los doce meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

— **Trabajadores que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con carácter inde-**

finido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social.

- La incorporación de estos trabajadores que se produzca hasta el 31 de diciembre de 2006, dará derecho a partir de la fecha de incorporación a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes según sus circunstancias personales.
- **Trabajadores desempleados en situación de exclusión social.**
 - Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten a este colectivo podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 por un máximo de veinticuatro meses.
 - Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará, igualmente, el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.
- **Trabajadores que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia de género por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.**
 - Los empleadores que contraten o incorporen indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, a estos trabajadores podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante un máximo de veinticuatro meses.
 - Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con un mismo empleador o con otro distinto, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.
- **Trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.**
 - Los contratos de trabajo de carácter indefinido suscritos con estos trabajadores, darán derecho durante 2006 a una bonificación sobre las cuotas correspondientes a la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, de la siguiente cuantía:
 - 50 por 100 para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2006.
 - 60 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2005.
 - 70 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2004.
 - 80 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2003.
 - 90 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2002.Dichos porcentajes se incrementarán en un 10 por 100 en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.
 - Si al cumplir 60 años de edad el trabajador no tuviere una antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.
 - Las mismas bonificaciones se aplicarán en el caso de cooperativas respecto a sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de 60 años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las **mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos** darán derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante los doce meses siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo tras el período de suspensión del contrato por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, siempre que la reincorporación efectiva de la mujer al

le Seguridad

...a hasta el 31
...de incorpora-
...juridad Social
...is circunstan-

...social.
...traten a este
...mpresarial a la
...r 100 por un

...de trabajo, ya
...n solución de
...cuatro meses

...ción la con-
...algún miem-

...ente, incluida
...mporalmente,
...la cuota em-
...nunes del 65

...de trabajo, ya
...n solución de
...cuatro meses

...n la empre-

...os con estos
...cación sobre
...en la cotiza-
...alvo por inca-
...e cuantía:
...primera vez

2005.
2004.
2003.
2002.
en cada ejer-

...a antigüedad
...ere el párrafo
...nce la citada

...cooperativas
...ulo de carác-
...ad en la em-
...a optado por
...s por cuenta

...n determina-
...uspendidos
...así como la
...ada o tem-
...i en la cuota
...ante los doce
...trabajo tras el
...cedencia por
...e la mujer al



trabajo se produzca en los dos años siguientes a la fecha del parto y éste se hubiera producido con posterioridad al 27 de abril de 2003.

En el supuesto de contratos de duración determinada o temporales suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2006, cuando se produzca la reincorporación, y, antes de haber transcurrido un año desde la misma se transforme el contrato en indefinido, la duración de la bonificación será de dieciocho meses.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

• Mantenimiento de bonificaciones

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los programas anuales de fomento de empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En ese caso al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

• Exclusión de los incentivos

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento a las que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
 - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
 - Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido.
 - Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
 - Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.
- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la Ley 30/2005, del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 50/1998, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la

Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, así como del Real Decreto-Ley 16/2001, de la Ley 35/2002, de la Ley 53/2002, de la Ley 62/2003 y de la Ley 2/2004, quedarán excluidas, por un período de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la Ley 30/2005. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

- Las bonificaciones de los contratos indefinidos con trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, y de los celebrados con mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997.

• Requisitos de las empresas

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

• Incompatibilidad de las ayudas

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

11.4.

Nuevo Programa de Fomento de Empleo y Plan Extraordinario para la Conversión de Empleo Temporal en Fijo

■ (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo 9-V-06)

- A partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, firmado por el Gobierno y los agentes sociales el 9 de mayo de 2006, los colectivos de trabajadores desempleados cuya contratación indefinida inicial será objeto de bonificación son los siguientes:
 - Mujeres.
 - Jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 30 años, ambos inclusive.
 - Mayores de 45 años.
 - Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante, al menos, seis meses.
 - Personas con discapacidad.
 - Trabajadores en situación de exclusión social.
 - Víctimas de violencia de género.
- Las bonificaciones empresariales a la contratación laboral de los colectivos anteriores, según el nuevo Programa de Fomento de Empleo, serán las que se indican en el siguiente cuadro.

**NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO
(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)**

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.	850	4 años
	Contratadas en los veinticuatro meses siguientes al parto.	1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años.		
	Con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.		
Mayores de 45 años		1.200	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años	800	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social.	600	4 años
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.	500	4 años
	Personas con discapacidad.	3.000	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales.	3.200	Toda la vigencia del contrato
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO			
	Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 11 de enero de 2007.	800	3 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL			
	Víctimas de violencia de género	600	Toda la vigencia del contrato
	Personas en situación de exclusión social	500	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad	2.200	Toda la vigencia del contrato

- Se mantienen las bonificaciones para los trabajadores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco años o más (ver apartado 11.3).
- Seguirán siendo objeto de bonificaciones la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de

la edad de jubilación, suprimiéndose las restantes bonificaciones a las conversiones de contratos temporales en indefinidos a partir del 1 de enero de 2007 (ver cuadro).

- Serán beneficiarios de las bonificaciones las empresas y los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con los trabajadores de los colectivos señalados.
- Se extienden estas bonificaciones a las personas pertenecientes a los colectivos señalados, que se incorporen con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas o sociedades laborales.
- Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en el cuadro adjunto se reconocerán en las siguientes proporciones:
 - El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
 - El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
 - El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

11.5.

Contratación de minusválidos

- (Ley 13/82) • (R.D. 1451/83) • (O.M. 13-IV-94) • (Ley 43/95) • (O.M. 31-III-98)
• (Ley 50/98) • (R.D. 4/99) • (R.D. 27/00, disp. adic. 2.ª) • (O.M. 24-VII-00)
• (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (R.D. 170/04)
• (R.D. 290/04) • (Ley 2/04) • (R.D. 364/05)

Su finalidad es facilitar la integración laboral de los minusválidos.

• **Obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad por las empresas**

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

— **Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad:**

- Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.



iones a las
ir del 1 de
abajadores
pleto, inclui-
vos señala-
entes a los
inido como
lades labo-
nificaciones
s proporcio-
mitad de la
artas partes
cuarta parte
mitad de di-
por 100 de
e 50 o más
or 100 sean
nte se reali-
a que sea el
a de contra-
drán quedar
e forma par-
lectiva sec-
por opción
d laboral, y
as determi-
pacidad a la
ios públicos
para atender
as gestiones
querimientos
inexistencia
en la ocupa-
interesados

- Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante. Las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de medidas alternativas. Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la solicitud presentada en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud, entendiéndose el silencio administrativo con efectos positivos. La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años desde la resolución. Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar nueva declaración en caso de persistir la obligación.

— **Medidas alternativas a la contratación de minusválidos**

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de los discapacitados son las siguientes:

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

• **Los enclaves laborales**

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad.

— **Objetivos:**

- Promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.
- Facilitar la transición desde el empleo protegido en un centro especial de empleo, al empleo ordinario en la empresa colaboradora.
- Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.

— **Características:**

- Se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria.

- Todos los trabajadores deben ser discapacitados y al menos un 60 por 100 de ellos debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo
 - Los trabajadores se desplazan temporalmente (mínimo tres meses, máximo tres años) del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
 - Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo.
- **Ayudas a la contratación** (ver punto 7.7.3).

11.5.1.

Contrato indefinido para trabajadores minusválidos

- (Ley 13/82) • (R.D. 1451/83) • (O.M. 13-IV-94) • (Ley 43/95) • (O.M. 31-III-98)
- (Ley 50/98) • (R.D. 4/99) • (R.D. 27/00) • (O.M. 24-VII-00) • (Ley 14/00)
 - (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (R.D. 1424/02) • (R.D. 170/04)
 - (O.TAS/816, 21-III-05) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo 9-V-06)

Este tipo de contratación se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional.

• Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Estar inscritos en la Oficina de Empleo.

• Requisitos de las empresas

- Cualquier empresa.
- Cooperativas de trabajo asociado.
- Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos.
- El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas. El cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.

• Duración

- Indefinida.

• Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• Trámites para formalizar el contrato

- Oferta en la Oficina de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo, capacidad que debe tener el trabajador y porcentaje de minusválidos).

menos un 60
para el acceso
tres meses,
o de trabajo
s su relación
dele.

98)

eo 9-V-06)

nciarla de la
funcional.

al o superior

abilidad en el
años, no pu-
procedente,
reficiándose
uridad Social

a devolución
tiene la con-

empresa, en
s de trabajo,
sválidos).

- Contrato escrito en modelo oficial.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Fotocopia del alta en la Seguridad Social.
- Certificado de Minusvalía.

• Incentivos a las empresas

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:
 - 70 por 100 por cada trabajador contratado menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90 por 100.
 - 90 por 100 por cada trabajador contratado mayor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100 por 100.

Deberán aportar en el momento de la cotización un Boletín anexo para reflejar las bonificaciones.

Estas bonificaciones se mantendrán cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.
- Si la contratación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, ver cuadro con el nuevo programa de fomento de empleo en apartado 11.4.

• Exclusión de las bonificaciones

Las subvenciones y bonificaciones no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido, así como en el supuesto de vinculación anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

11.5.2.

Empleo selectivo

■ (R.D. 1451/83) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (R.D. 170/04) • (R.D. 290/04)

Condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

• Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial:
 - Si no afecta a su rendimiento normal tendrá derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse; si ello no es posible, se le mantendrá su nivel retributivo. Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin que esta reducción suponga más del 25 por 100 del mismo, y en ningún caso, éste podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa.
 - Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría, siempre que no hubieran transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se efectúa, previa la comunicación a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.
- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa:
 - Preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si, como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubieran recobrado su plena capacidad laboral.
- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa.
 - Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, continúan afectados de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta a su readmisión en la última empresa, en la primera vacante que se produzca que resulte adecuada a su capacidad laboral.



• Obligaciones de los trabajadores y empresas

- Los trabajadores con derecho a ser readmitidos deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud del organismo correspondiente.
- La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación, desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual o inferior categoría si no hubieran obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

• Ayudas

- En los supuestos de readmisión después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente parcial,

las empresas tendrán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

11.5.3.

Contrato para la formación de trabajadores minusválidos

- (R.D. 2317/93) • (Ley 10/94; disp. adic. 5.^a y 6.^a) • (R.D.LG. 1/95; art. 11.2.e, disp. adic. 2.^a y disp. derog. única J) • (R.D. 2064/95, art. 64) • (Ley 63/97) • (R.D. 488/98) • (Resol. 26-X-98) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (R.D. 170/04)

(Ver apartado 11.8, «Contrato para la formación».)

• Características especiales

- La edad máxima de 21 años prevista para formalizar contratos para la formación no se aplicará si el trabajador contratado es minusválido.
- Los trabajadores minusválidos no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- La duración máxima del contrato cuando sea fijada en convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrá llegar hasta cuatro años.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social prevista para estos contratos.
- Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, que sean contratados, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se les tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo con contrato para la formación.
- El trabajador minusválido deberá tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Cuando la minusvalía consista en una 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.
- La empresa que contrate trabajadores minusválidos podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.

11.5.4.

Contrato en prácticas para minusválidos

- (R.D.LG. 1/95, art. 11 disp. adic. 2.^a y disp. derog. única J) • (Ley 63/97) • (R.D. 488/98) • (Ley 24/01) • (R.D. 170/04)

(Ver apartado 11.9, «Contrato en Prácticas».)

• Características especiales

- Los títulos que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos seis años.
- Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50

por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

- El trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- La empresa que contrate trabajadores minusválidos, podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.

11.5.5.

Contrato temporal de minusválidos

- (Ley 42/94) • (Ley 13/96) • (O.M. 31-III-98) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (R.D. 1424/02) • (Ley 36/03) • (R.D. 170/04) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores minusválidos.

• Formalización del contrato

- Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo.
- El contrato se celebrará por escrito en el modelo oficial que se facilita en las Oficinas de Empleo.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al Servicio Público de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar al Servicio Público de Empleo la terminación de los contratos.
- El trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

• ¿Qué empresas pueden contratar bajo esta modalidad?

- Cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que con posterioridad al 1 de enero de 2005 no hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización de puestos de trabajo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se consideran incluidas las empresas de nueva constitución.

• Duración del contrato

- Mínimo 12 meses y máximo 3 años.
- Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses, sin que el período inicial más las prórrogas supere los 3 años.

• Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• Indemnización a los trabajadores

- A la terminación del contrato, si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

• Incentivos a las empresas

- Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicha reducción será del 100 por 100 para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 2005.
- En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por 100 en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80 por 100 en caso de que sea menor de dicha edad.
- La empresa que contrate trabajadores minusválidos, podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.
- No serán de aplicación las anteriores reducciones de cuotas:
 - Por los trabajadores que hayan estado contratados en las empresas con posterioridad al 1 de enero de 2005.
 - A las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.

Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecte a menos de: 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; del 10 por 100 del número de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre 100 y 300; de 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de estas contrataciones, debiendo ingresar a partir del momento en que se haya producido la amortización las cuotas empresariales establecidas con carácter general.

• Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

Por la transformación en contrato indefinido y a jornada a tiempo completo o a tiempo parcial en el modelo oficial correspondiente al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación del 70 ó 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo y formación profesional), si el trabajador es menor o mayor de 45 años, respectivamente, durante toda la vigencia del contrato.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades en la cuota íntegra de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.
- Si la contratación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, ver cuadro con el nuevo programa de fomento de empleo en el apartado 11.4.

• 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.

11.5.6.

Contratos de interinidad con trabajadores discapacitados desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal

■ (Ley 45/02)

Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de 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.

11.6.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

■ (R.D. 1451/83) • (R.D. 4/99) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

• **Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato**

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concorra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Trabajadores mayores de 45 años de edad.
 - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

• **Formalización del contrato**

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

• Requisitos de las empresas

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

No se tendrá en cuenta esta limitación en los supuestos de despido colectivo, cuando la realización de estos «contratos de fomento de la contratación indefinida» haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo.

• Características de estas contrataciones e incentivos

- El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido.
- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

• Incentivos durante el año 2006

- Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2006 bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas (ver apartado correspondiente en cada caso).
- Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2006 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, así como las de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. (Ver apartado 11.7)
- Si la contratación o transformación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, ver cuadro con el nuevo programa de fomento de empleo en el apartado 11.4.

11.7.

Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

- (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04)
• (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

- Los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad al 1 de enero de 2006 que se trans-

formen en indefinidos, incluida la modalidad de fijo-discontinuo, hasta el 31 de diciembre de 2006, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

- Los contratos en prácticas, de aprendizaje y para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2006, a tiempo completo o parcial, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato. Si la transformación es de contratos en prácticas o de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.
- La transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales de las mujeres trabajadoras, suscritos con anterioridad al 1 de enero de 2006 y que hubieran sido suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuando se produzca la reincorporación, y antes del transcurso de un año desde ésta, dará derecho a una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100 por 100 durante 18 meses. Cuando el contrato temporal se haya suscrito con posterioridad al 1 de enero de 2006, la transformación en indefinido tendrá una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses. En ambos casos el parto debe producirse con posterioridad al día 27 de abril de 2003 y la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo debe producirse en los dos años posteriores.
- Si la transformación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, ver cuadro con el nuevo programa de fomento de empleo en el apartado 11.4.

• **Mantenimiento de bonificaciones**

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los programas anuales de fomento de empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En ese caso al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

• **Exclusión e incompatibilidad de las ayudas y requisitos que deben cumplir las empresas**

Son los indicados para los contratos indefinidos acogidos al programa de fomento del empleo estable para el año 2006.

11.8.

Contrato para la formación

- (R.D.LG. 1/95) • (Ley 63/97) • (R.D. 488/98) • (O.M. 14-VII-98) • (Resol. 26-X-98)
- (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 23/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (R.D. 1424/02)
- (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Resol. 4-II-05) • (Ley 30/05) • (O.TAS/29, 18-I-06)
- (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

Tiene por 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 nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

• Requisitos de los trabajadores

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
 - Minusválidos
 - Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
 - Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
 - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
 - Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.
- A partir de la entrega en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo:
 - El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
 - El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

• Número máximo de contratos para la formación por empresa

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior, así como en los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar y los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Cuando en los convenios colectivos de los apartados anteriores no se determinara el número máximo de contratos para la formación que cada empresa pueda realizar en función de su plantilla, dicho número, en fun-

ción del número de trabajadores por centro de trabajo, será el fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

N.º de trabajadores en el centro de trabajo	N.º máximo de contratos para la formación
Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2
De 11 a 25 trabajadores	3
De 26 a 40 trabajadores	4
De 41 a 50 trabajadores	5
De 51 a 100 trabajadores	8
De 101 a 250 trabajadores	10 o el 8 por 100 de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	20 o el 6 por 100 de la plantilla
Más de 500 trabajadores	30 o el 4 por 100 de la plantilla

- Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.
- Para determinar el número máximo de trabajadores a contratar por centro de trabajo se computarán los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje celebrados con anterioridad al 17 de mayo de 1997 y vigentes en el momento de efectuarse el cómputo.
- Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje o para la formación no se computarán para determinar el número máximo de éstos que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- El número máximo de contratos para la formación por centro de trabajo no será de aplicación a los contratos celebrados para la formación en el marco de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de formación.

• Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores para la formación que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.



fijado en la

contratos
formación

plantilla
plantilla
plantilla

los vincula-

por centro
empresa por un
le mayo de

para la for-
mación de éstos

de trabajo
formación en el
programas
formativas, así
como se pongan de

alvo que por
efecto, en los
condiciones, aten-
ción al desempeño,
así como ni supe-
rior con una
minusvalía y

inferior a la
duración, salvo
duración de
contrato estable-

condiciones de con-
dición indefinido.
así como para la for-
mación formalización
temporal.

así como para la for-
mación Social, una
así como podido fijar
de las activi-
así como la duración

celebrados en

- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

• **Jornada**

- La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

• **Características del puesto de trabajo**

- La formación práctica que se desarrollará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato deberá realizarse bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos.

• **Retribución del trabajador**

- La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

• **Formación teórica**

- La formación teórica de los contratos para la formación estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.
- Hasta que se aprueben los contenidos específicos a impartir en el contrato para la formación, se mantendrán los elaborados con carácter de estructura mínima orientativa para los contratos de aprendizaje.
- El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.
- 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.

- La formación teórica podrá ser presencial o a distancia.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

• Financiación de la formación teórica

Las acciones formativas serán financiadas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Servicio Público de Empleo Estatal.

- Los costes financiables de la formación teórica se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:
 - a. Modalidad presencial: Los costes hora/alumno serán de 8 euros.
 - b. Modalidad a distancia: Los costes hora/alumno serán de 5 euros.Estos costes financiarán únicamente el tiempo de formación teórica del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- La cuantía resultante en aplicación de los costes hora/alumno será abonada mensualmente por el empresario al centro o centros acreditados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación, en los que curse la enseñanza teórica el trabajador, durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas. El centro emitirá al empresario mensualmente factura o recibo de pago emitido por banco, en los que conste datos del alumno, nombre del centro, número de horas teóricas de formación correspondientes al mes liquidado, fecha y responsable del centro.
- Las facturas o recibos estarán en la empresa a disposición de la Administración laboral y demás organismos facultados para su control durante el plazo de cinco años, a contar desde la finalización de los contratos para la formación que hayan sido realizados.
- El empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de cuotas de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario. En el supuesto de que el importe de la bonificación fuese superior al de la cuota, se trataría de una liquidación con «saldo acreedor».

• Certificado de la formación

En el plazo de un mes desde la finalización de las enseñanzas, el empresario deberá emitir un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. Igualmente, el centro donde se haya realizado la formación teórica deberá emitir certificado en donde conste el contenido formativo asignado y el grado de aprovechamiento, en el plazo de 15 días desde la finalización de la enseñanza. Dichos certificados deberán entregarse al trabajador y se ajustarán a los modelos establecidos.

• ¿Dónde puede impartirse la formación teórica?

La oferta formativa de centros docentes estará constituida por la red de centros públicos, por la red de centros de los agentes sociales y la de centros privados acreditados, de acuerdo con lo siguiente:

- La oferta de centros públicos, de formación presencial o a distancia, estará integrada por: los vinculados a las Administraciones laborales, tales como centros del Servicio Público de Empleo Estatal, Escuelas Taller y Casas de Oficios, y centros de formación ocupacional de las Administraciones competentes y centros vinculados a las Administraciones educativas.

- La oferta procedente de los agentes sociales de formación, presencial o a distancia, comprende los centros creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- La oferta privada de formación presencial o a distancia estará constituida por los centros privados.
- Los centros que constituyan la oferta formativa procedente de los agentes sociales así como la privada, deberán ser acreditados.
- Las Oficinas de Empleo facilitarán a las empresas que lo soliciten información y orientación sobre la oferta formativa de centros acreditados en sus respectivos ámbitos territoriales.
- El Servicio Público de Empleo Estatal mantendrá actualizado un catálogo y mapa de centros de formación, con los contenidos formativos de los módulos o de las especialidades en los que se encuentren autorizados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación. A estos efectos, se establecerá la cooperación necesaria entre los servicios de información y orientación de las Administraciones públicas, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas.
- La formación a distancia podrá ser impartida a través de centros de formación a distancia en el caso de que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros de formación presencial o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato. Se entenderá que no existe adecuación de los cursos ofertados por los centros de formación presencial acreditados cuando el horario de clases o los contenidos formativos no se proporcionen en horarios compatibles con la prestación laboral o supongan falta de adaptación a la misma.

• Formalización del contrato

- El empresario deberá cumplimentar, en todo caso, los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato de trabajo la «comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación». Esto no será de aplicación 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 cuyo caso se entiende cumplido el requisito de formación teórica.
En este supuesto, el empresario deberá adjuntar al contrato de trabajo una copia de la citada certificación. Asimismo, en el lugar reservado en el contrato para la cumplimentación del nombre o razón social del centro de formación, deberá constar lo siguiente: «Sin necesidad de formación teórica por haber realizado curso FPO».
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al correspondiente Servicio Público de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación. El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los contratos en el plazo de diez días siguientes a la terminación.
Si el empresario no ha cumplimentado los datos relativos al centro de formación o no acompaña la comunicación de acuerdo para formación teórica o, en su caso, la copia de la certificación que acredita que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, dispondrá de un plazo de diez días para subsanar la citada deficiencia.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo Estatal en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en aprendizaje y para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y de no haber agotado el período máximo de formación con un contrato anterior. El Servicio Público de Empleo Estatal 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.

- El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.
- El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica 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 estos elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

• Información sobre la oferta formativa

El empresario podrá solicitar información en la Oficina de Empleo sobre los centros que, dentro de su respectivo ámbito territorial, imparten la formación teórica de los contratos para la formación.

En las Comunidades Autónomas donde estén transferidas las políticas activas de empleo, la información del apartado anterior podrán facilitarse tanto por las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal como por las Oficinas de Empleo dependientes de las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las citadas políticas activas.

• Seguridad Social

- Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores:
 - La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por riesgo durante el embarazo y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Cotización a la Seguridad Social:
 - La cotización a la Seguridad Social durante 2006 consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:
 - Por contingencias comunes 32,24 euros, de los que 26,88 euros corresponden al empresario y 5,36 euros al trabajador.
 - Por contingencias profesionales, 3,70 euros a cargo del empresario.
 - La cuota al Fondo de Garantía Salarial será de 2,06 euros/mes a cargo de la empresa.
 - La cotización a Formación Profesional será de 1,13 euros/mes, de los que 0,99 euros corresponderán al empresario y 0,14 euros al trabajador.
 - Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general.
 - Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

• Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos

(Ver apartado 11.7 «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4).

• 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 acceso 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.

11.9.

Contratos en prácticas

- (R.D. 2317/93) • (R.D.LG. 1/95) • (Ley 63/97) • (R.D. 488/98) • (O.M. 29-III-00) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (O.TAS/29, 18-I-06) • (Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, 9-V-06)

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores **con título** universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

• Requisitos de los trabajadores

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
 - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
 - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
 - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
 - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- No haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado.

• Requisitos del puesto de trabajo

- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrá determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

• Duración del contrato

- 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 sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda



exceder de la citada duración máxima. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

- 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.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.
- La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

• **Período de prueba**

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

- Un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada).
- Dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada).

• **Jornada**

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• **Retribución mínima de los trabajadores**

- Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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 del contrato**

- 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. Asimismo, el empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo correspondiente, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.

- El Servicio Público de Empleo correspondiente tendrá un plazo de diez días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.

• **Certificación de las prácticas**

A la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

• **Otras características**

- Los contratos en prácticas celebrados con trabajadores minusválidos dan derecho a una reducción del 50 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Ésta sólo tendrá lugar cuando el contrato en prácticas celebrado con un trabajador minusválido sea a tiempo completo.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

• **Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida a la modalidad de fijos-discontinuos**

(Ver apartado 11.7 «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4.)

• **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.

11.10.

Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

- (R.D.LG. 1/95) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del credimiento y del empleo, 9-V-06)

• **Objeto**

Fomentar la contratación de los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

• Requisitos de los trabajadores

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

- Perceptores de rentas mínimas de inserción o, cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- 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 de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/02, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

• Duración

- Por tiempo indefinido o determinado.

• Formalización

- Contrato escrito en modelo oficial, establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal.

• Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• Incentivos a las empresas

Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten a este colectivo podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100 por un máximo de veinticuatro meses.

Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará, igualmente, el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

Si la contratación se formaliza a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, ver cuadro con el nuevo programa de fomento de empleo en apartado 11.4.

• Exclusión de los incentivos

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento, a la que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.
 - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo



grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

- Contratación de trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado sus servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, así como en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido.
 - Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato.
 - Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.
- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la Ley 30/2005, del Real Decreto-Ley 9/1997, de la Ley 64/1997, de la Ley 50/1998, de la Ley 55/1999, de la Ley 14/2000, de la Ley 12/2001, de la Ley 24/2001, así como del Real Decreto-Ley 16/2001, de la Ley 35/2002, de la Ley 53/2002, de la Ley 62/2003 y de la Ley 2/2004, quedarán excluidas por un período de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la Ley 30/2005. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

• Requisitos de las empresas

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las ayudas como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el Programa de fomento de empleo para el año 2006, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

• Incompatibilidad de las ayudas

Los beneficios establecidos no podrán superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad.

En caso de simultaneidad en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en un mismo contrato, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario de las deducciones.

11.11.

Contrato de obra o servicio determinado

- (R.D.LG. 1/95, art. 15) • (R.D. 2720/98) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del credimiento y del empleo, 9-V-06)

Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

• Duración

- Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo.
- Si fuere superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con quince días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
- Ver último párrafo del apartado 11.1.

• Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• Formalización del contrato

- Por escrito, y deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad el carácter de la contratación y la obra o servicio para el que se contrata. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación en el correspondiente Servicio Público de Empleo.

• Indemnización

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 11.7 «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4.)

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 acce-

der 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.

11.12.

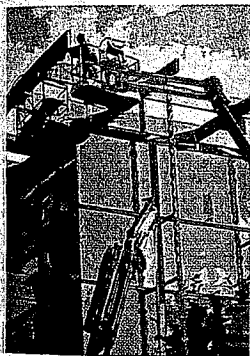
Contrato eventual por circunstancias de la producción

- (R.D.LG. 1/95, arts. 8.2 y 15) • (Ley 63/97) • (R.D. 2720/98) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del credimiento y del empleo, 9-V-06)

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

• Duración

- Máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo 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 ese caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido ni, como máximo, doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- El contrato se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
 - Los contratos en fraude de ley.
- Ver último párrafo del apartado 11.1.



• Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

• Formalización del contrato

- Por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, o se concierten a tiempo parcial, explicando las causas o circunstancias que lo justifique y duración del mismo. El empresario deberá comunicar el contenido del

contrato al correspondiente Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación. Igualmente, deberá comunicar la prórroga que se acuerde, en su caso.

• **Indemnización**

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• **Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos**

(Ver apartado 11.7, «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4.)

• **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.

11.13.

Contrato de interinidad

- (R.D.LG. 1/95, art. 15; disp. adicional 14.^a) • (Ley 63/97) • (R.D.L. 11/98) • (R.D. 2720/98) • (Ley 39/99) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (R.D. 1251/01) • (Ley 24/01) • (Ley 45/02) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (L.O. 1/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del credimientto y del empleo, 9-V-06)

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

• **Duración**

- Mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo, 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 pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.
- Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; por el transcurso del plazo de tres meses establecido para la selección o promoción o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las Administraciones públicas.

plazo de los
se hará comu-

de marzo
le cuantía
onar ocho
en la nor-

atos

s de dura-
stitución

uestos de
de acce-
ión podrá
mpresa o

so efecti-
mejorar su

2720/98)
(45/02)
0/05)

o a reserva
dividual, o
elección o
adores en

serva de
elección o
in que en
procesos de
irá con el

or el ven-
a incorpo-
puesto de
ara la se-
jestos de

No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

- Se transforma en indefinido:
 - Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
 - El contrato celebrado en fraude de ley.
- Ver último párrafo del apartado 11.1.

• Jornada

- El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:
 - 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.
 - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como de guarda legal para el cuidado directo de algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico, o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

• Formalización del contrato

- Por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de 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. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su celebración.

• Incentivos a los contratos de interinidad por excedencia para cuidado de hijo o de un familiar

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia para atender al cuidado de hijo o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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:

- 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

- 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos y los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus Organismos autónomos.

- **Incentivos a los contratos de sustitución por suspensión de contrato durante los períodos de descanso maternal, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo durante el embarazo**

La bonificación será del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y recaudación conjunta cuando los contratos de interinidad se celebren con personas desempleadas para sustituir a:

- Trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.
- Trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.
- Trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

En aquellos casos en que las empresas sustituyan a los trabajadores con el contrato suspendido con motivo de maternidad, adopción o acogimiento, mediante un contrato de interinidad conforme a lo establecido en el R.D.L. 11/1998, de 4 de septiembre, podrán acogerse a una bonificación del 100 por 100 de 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 de los trabajadores sustituidos, mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto.

Tanto los contratos como los beneficios terminarán en el momento en que cese la causa que dio derecho a ellos.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos y los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus Organismos autónomos.

- **Incentivos a los contratos de interinidad con trabajadores discapacitados desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal**

(Ver apartado 11.5.6.)

- **Incentivos a los contratos de interinidad celebrados con trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en formación**

Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta 100 trabajadores y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación financiados por las Administraciones públicas. Los incentivos son los siguientes:

- El trabajador desempleado contratado percibirá el 50 por 100 de la cuantía de la prestación por desempleo durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o subsidio.
- El empresario abonará al trabajador la diferencia hasta alcanzar el salario que le corresponda, siendo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

- **Incentivos a los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores 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**

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes durante todo el período de suspensión o durante seis meses en casos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

- **Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos**

(Ver apartado 11.7, «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4.)

- **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.

11.14.

Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación

- (R.D. 1194/85) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del credimiento y del empleo, 9-V-06)

Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65

a 64 años. En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

• Requisitos de los trabajadores

- Al trabajador que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- El trabajador que le sustituya debe figurar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.

• Obligaciones de las empresas



- La empresa procederá a la celebración de un contrato por 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 de la contratación de un trabajador en 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.
- Comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

• Duración

- Como mínimo un año.

• Formalización y tramitación

- Contrato por escrito (cualquier modalidad vigente excepto contratación a tiempo parcial y contrato eventual por circunstancias de la producción) indicando el nombre del trabajador que se sustituye.
- Entrega al trabajador que se jubile de una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores 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 las denuncias de los mismos.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

• Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 11.7, «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4.)

• Indemnización

Dependiendo de la modalidad contractual utilizada para celebrar este «contrato en sustitución por anticipación de la edad de jubilación», a la finalización del mismo,

si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• 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.

11.15.

Contrato de relevo

- (R.D.LG. 1/95) • (R.D. 2064/95) • (Ley 63/97) • (R.D.L. 15/98) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 35/02) • (R.D. 1131/02) • (R.D. 1132/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (Ley 30/05) • (Acuerdo para la mejora del credimientto y del empleo, 9-V-06)

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 parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

• Duración

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

• Jornada

- 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, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. 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, entendiéndose 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 contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro trabajador desempleado.
- 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 la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

• Formalización del contrato

- Por escrito en modelo oficial.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

• Indemnización

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

• Jubilación parcial del trabajador sustituido

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años y, como máximo, hasta el momento de la jubilación total, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, en su caso, a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo o que tuviere 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 necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

La pensión de jubilación anticipada y parcial del trabajador sustituido será compatible con la realización del contrato a tiempo parcial y se reconocerá en las condiciones, cuantía y forma siguientes:

- Tendrá derecho a la referida pensión el trabajador por cuenta ajena, con al menos 60 años, que reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad.
- El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, que una vez tramitado el expediente notificará al trabajador la cuantía de la pensión de jubilación parcial que pudiera corresponderle, cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. El derecho a la pensión nacerá en la misma fecha en que entren en vigor los citados contratos.
- La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, el porcentaje

de reducción de su jornada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

- Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización, correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde se redujo su jornada y salario, incrementada hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.
- La pensión de jubilación parcial será compatible:
 - Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. Asimismo, con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces.
 - Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial.
- La pensión de jubilación parcial será incompatible:
 - Con la pensión de gran invalidez.
 - Con la pensión de incapacidad permanente absoluta.
 - Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste, en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
 - Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- El jubilado parcial tendrá la consideración de pensionista, a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.
- La jubilación parcial se extinguirá por:
 - Fallecimiento del pensionista.
 - Acceso a la jubilación total.
 - El reconocimiento de la jubilación anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
 - El reconocimiento de una pensión de incapacidad, declarada incompatible.
 - La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de 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. No se aplicará esta causa a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes.
- El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo. Se tomará como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.

• Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

(Ver apartado 11.7, «Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación» y cuadro en apartado 11.4.)

• 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.

11.16.

Contrato a tiempo parcial

- (R.D. 2317/93) • (O.M. 17-I-94) • (R.D.LG. 1/95, art.12; disp. trans. 2.ª; disp. derog. única) • (R.D. 2064/95) • (R.D.L. 15/98) • (R.D.L. 5/99) • (Ley 14/00) • (Ley 12/01) • (Ley 24/01) • (R.D. 1131/02) • (Ley 53/02) • (R.D. 1424/02) • (Ley 62/03) • (Ley 2/04) • (O.TAS/29, 18-I-06) • (Ley 30/05)

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable 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

- Cualquier trabajador.

• Duración

Por tiempo indefinido o por duración determinada en aquellos supuestos en los que se prevea tal posibilidad en la correspondiente norma. Si la duración efectiva de estos contratos fuera inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

- 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 actividad de la empresa.
- Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:
 - Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
 - Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
 - Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

Siempre que la jornada del trabajador sustituido fuese a tiempo parcial, el contrato complementa la jornada reducida de trabajadores con



ratos

is de dura-
sustitución

puestos de
s de acce-
ción podrá
empresa o

peso efecti-
mejorar su

rog. única)

cuando se
s al día, a la
or a tiempo
o compara-
de trabajo,
co o similar.
ompleto, se
colectivo de

puestos en
ración efec-
resarial a la
36 por 100.
o indefinido
s dentro del

is modalida-

terminado.
ón de tareas

a del puesto

tiempo par-
ajadores con

reducción de la misma por ejercicio del derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o que de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente se haya acordado una reducción temporal de jornada del trabajador sustituido así como, cuando los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente y por último si el puesto de trabajo objeto de cobertura temporal fuese a tener una cobertura definitiva a tiempo parcial.

- Contratos en prácticas.
- Contrato de relevo.

— No está permitida la celebración a tiempo parcial en los contratos para la formación y en la modalidad contractual de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

• Jornada

— Distribución de la jornada

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

— Horas extraordinarias

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

— Horas complementarias

Se podrán pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador. (Ver apartado 11.15.1, «Horas complementarias».)

• Formalización del contrato

— Por escrito en el modelo oficial establecido, en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

— Comunicación del contenido del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, al Servicio Público 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 si los hubiere.

— 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.

• Otras características

— Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo, podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un «Convenio Especial» de la Seguridad Social.

— El contrato a tiempo parcial celebrado con el trabajador sustituido con motivo de «un contrato de relevo» con reducción de entre un 25 y un 85 por 100 de la jornada de trabajo y del salario, es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.

— Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

- Los convenios colectivos 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.
- En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

11.16.1.

Horas complementarias

El trabajador y el empresario podrán pactar la realización de horas complementarias que se adicionarán a las horas ordinarias estipuladas en el contrato a tiempo parcial y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto de ámbito inferior. Sólo cuando exista ese pacto el empresario podrá exigir la realización de horas complementarias.

• Formalización del pacto de horas complementarias

- El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido, y recogerá el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

• Número máximo de horas complementarias

- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 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.

• Distribución y realización de las horas complementarias

- La distribución y forma de 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. 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.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos.
- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente 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.

• **Retribución de las horas complementarias**

- 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 deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

• **Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias**

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las 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.

11.16.2.

Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa

• **Voluntad del trabajador**

- El cambio 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 ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

• **Información a los trabajadores**

- A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos 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, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

• **Preferencias de acceso**

- Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, 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 colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.



- Los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente 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.
- Los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

- **Comunicación de las resoluciones**

- Las solicitudes de conversión de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial o de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

11.16.3.

Seguridad Social

- **Alta y cotización a la Seguridad Social**

- Las solicitudes de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y de alta, iniciales o sucesivas, deberán formularse por los sujetos obligados, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador.
- La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias en el mes que se considere. (Ver apartado 29.6.1).
- Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

- **Protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial**

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y de los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cualquiera que sea la duración de su jornada de trabajo, están protegidos frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se encuentren previstas con carácter general en el respectivo Régimen de la Seguridad Social en que figuren encuadrados y para facilitar su acceso efectivo a las prestaciones se han establecido reglas específicas para el cómputo de los períodos de cotización y para el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones. En materia de protección por desempleo es de aplicación su normativa específica. Las mismas reglas sobre protección social se aplicarán a los trabajadores con contrato de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

- **Cómputo de períodos de cotización**

- Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.

e a tiempo
durante tres
o completo
equivalente

rito inferior,
a la conver-
sional, cuan-
normativas.

to a otro a
mpleto de-
ible, por el
ada por el

al y de alta,
jados, con
ajador.
retribucio-
idas, tanto
. (Ver apar-

ore las mis-

ados

campo de
del Carbón
el Régimen
e su jornada
contingen-
o Régimen
su acceso
al cómputo
bras de las
ión su nor-
carán a los
continuo.

usar dere-
e, muerte y
arazo y ma-
ctuadas en
plementa-
in. A tal fin,
inco, equi-
s anuales.

- Cuando para poder causar la prestación de que se trate, excepto pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el período mínimo exigible deba estar comprendido dentro de un período de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este período se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual; la fracción de día en su caso se asimilará a día completo.
 - Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en el apartado anterior se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
 - En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.
- **Cálculo de las bases reguladoras:**
- **Incapacidad temporal**
 - La base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período.
La prestación económica que corresponda se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.
 - Cuando, por interrupción de la actividad, asuma la Entidad gestora o, en su caso, Entidad colaboradora el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora de ésta. A dicho fin, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días comprendidos en dicho período. De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.
La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.
 - Cuando, por extinción del contrato de trabajo, el pago de la prestación haya de ser asumido directamente por la Entidad gestora o por la Entidad colaboradora, la cuantía de la prestación será equivalente a la que correspondería por prestación por desempleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 222 de la Ley General de la Seguridad Social.
 - **Riesgo durante el embarazo**
A efectos de la determinación de la base reguladora y el abono de la prestación, se tendrá en cuenta lo previsto en el punto segundo del subsidio de incapacidad temporal.
 - **Maternidad**
 - La base reguladora diaria de la prestación económica por maternidad será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco.
De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

- El subsidio por maternidad se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.
- **Pensiones**
 - A efectos del cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y de jubilación, se aplicarán las normas establecidas con carácter general para la determinación de la cuantía de las pensiones.
 - En relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o de accidente no laboral, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.
 - Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos. En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.
 - Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a mil ochocientos veintiséis el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

- **Porcentaje de la pensión de jubilación**

- El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme al nuevo sistema de cálculo del cómputo de períodos de cotización (aplicación del coeficiente multiplicador de 1,5), será el que se tenga en cuenta para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

11.17.

Contrato de trabajo de grupo

■ (R.D.LG. 1/95, art. 10) • (Ley 14/00) • (R.D. 1424/02)

Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo los derechos y deberes que como tal le competen.



- **Características del grupo**

- El grupo de trabajadores es contratado como una totalidad.
- El jefe de grupo ostenta la representación de los trabajadores que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

- **Características del empresario**

- El empresario sólo puede ejercer sus derechos y obligaciones con el jefe del grupo.

- **Otras características**

- La forma de contrato puede ser verbal o escrita. Se comunicará al Servicio Público de Empleo el contenido del contrato, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- La duración puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

11.18.

Contrato de trabajo a domicilio

■ (R.D.LG. 1/95, arts. 8.2 y 13) • (Ley 14/00) • (R.D. 1424/02)

El contrato de trabajo a domicilio es aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.

- **Requisitos de los trabajadores**

- Cualquier trabajador.

- **Duración**

- Por tiempo indefinido o de duración determinada. En este caso a la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

- **Obligaciones de las empresas**

- Entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

- **Trámites para formalizar el contrato**

- Por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.

— Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

- **Otras características**

El salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.



e una copia

ategoría profe-

**PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO PARA EL AÑO 2006
INCENTIVOS (*)**

Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, Disp. Adicional 50

Contratos bonificados-requisitos		Bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes	
		1.º año	2.º año
Mujeres desempleadas entre 16 y 45 años		25 %	25 %
	Autónomos que contraten este colectivo	30 %	30 %
Mujeres desempleadas contratadas para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, con seis meses de desempleo o mayores de 45 años		70 %	60 %
	Autónomos que contraten este colectivo	75 %	65 %
	Si falta algún requisito	35 %	35 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	40 %	40 %
Desempleados inscritos durante seis o más meses		20 %	20 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	25 %	25 %
	Mujeres contratadas a tiempo completo	30 %	30 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	35 %	35 %
Desempleados mayores de 45 y hasta los 55 años		50 %	Resto vigencia contrato: 45 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	55 %	Resto vigencia contrato: 50 %
	Mujeres contratadas a tiempo completo	60 %	Resto vigencia contrato: 55 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	65 %	Resto vigencia contrato: 60 %
Desempleados mayores de 55 y hasta los 65 años		55 %	Resto vigencia contrato: 50 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	60 %	Resto vigencia contrato: 55 %
	Mujeres contratadas a tiempo completo	65 %	Resto vigencia contrato: 60 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	70 %	Resto vigencia contrato: 65 %
Perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo a los que les reste un año o más de prestación		50 %	45 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	55 %	50 %
	Mujeres contratadas a tiempo completo	60 %	55 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	65 %	60 %
Perceptores de prestaciones o subsidios a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, así como de la renta agraria		90 %	85 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	95 %	90 %
Perceptores de la renta activa de inserción		65 %	65 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	70 %	70 %
	Trabajadores mayores de 45 hasta 55 años	A partir 3.º año durante resto contrato: 45 %	
	Trabajadores mayores de 55 hasta 65 años	A partir 3.º año durante resto contrato: 50 %	
	Mujeres contratadas a tiempo completo	75 %	75 %
	Autónomos que contraten colectivo anterior	80 %	80 %
Mujeres desempleadas, contratadas en los veinticuatro meses posteriores a la fecha del parto		100 %	
Trabajadores o socios de trabajo de Cooperativas o Sociedades Laborales sustituidos mediante un contrato de interinidad durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo	100 % En las cuotas empresariales a la S.S. Incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta	Mientras dure la causa	
Contratos de interinidad que se celebren con desempleados para sustituir a trabajadores o socios de trabajo de Cooperativas o Sociedades Laborales o trabajadores autónomos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo	100 % En las cuotas empresariales a la S.S. Incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta	Mientras dure la causa	
Trabajadores en situación de exclusión social, contratados indefinida o temporalmente, a tiempo completo o parcial		65 %	65 %
	Mujeres contratadas a tiempo completo	75 %	75 %
Cooperativas que opten por regimen S.S. cuenta ajena que incorporen socios desempleados de los colectivos anteriores		Porcentajes establecidos anteriormente	
Victimas de violencia de género		65 % (se incrementa en un 10 % si es a tiempo completo)	
Transformaciones en indefinidos de contratos temporales celebrados antes del 1 de enero de 2006, o formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación		25 %	25 %
Transformación en indefinidos a tiempo parcial de contratos de prácticas y de relevo celebrados a tiempo parcial		25 %	25 %

Contratos bonificados-requisitos		Bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes	
		1.º año	2.º año
Transformación en indefinidos de contratos de duración determinada o temporales de madres trabajadoras suspendidos por maternidad o excedencia por cuidado de hijos celebrados antes del 1 de enero de 2006	Si la transformación se produce en el transcurso de un año desde la reincorporación	100 % durante dieciocho meses	
Contratos de mujeres trabajadoras suspendidos por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos	Si la reincorporación se produce en los dos años siguientes al parto, si éste se hubiera producido con posterioridad al 27 de abril de 2003	100 %	
Trabajadores mayores de 60 años con contrato indefinido y cinco años de antigüedad en la empresa		50 % si reúnen los requisitos en el año 2006 60 % si los reúnen en 2005 70 % si los reúnen en 2004 80 % si los reúnen en 2003 90 % si los reúnen en 2002 10 % más por cada año hasta alcanzar el 100 %	

(*) Los contratos indefinidos y las transformaciones en indefinidos de contratos temporales formalizados a partir de la entrada en vigor de la norma que recoge el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, se beneficiarán según el nuevo programa de fomento de empleo señalado en el apartado 11.4.

