Servicio Público
de Empleo Estatal

Guía de contratos

Septiembre 2015

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Servicio Público
de Empleo Estatal

Guía de contratos

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

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO: 274-15-011-6

INTRODUCCIÓN

La **Guía de Contratos** se enmarca dentro de la política de información y atención al ciudadano del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y recoge toda la normativa vigente en materia de contratos de trabajo e incentivos a la contratación.

Se orienta a **satisfacer la demanda de información** por parte de los usuarios, así como los distintos agentes que operan en nuestro mercado de trabajo, en un ámbito como las relaciones laborales que está sujeto a frecuentes cambios normativos, tanto de contenido de la propia relación laboral como de los incentivos que se establecen en función de la situación de los variados colectivos de trabajadores y de empresas.

Se adapta a la reciente **simplificación administrativa de modelos de contrato,** y brinda a los operadores jurídicos y económicos un exacto conocimiento de los modelos de contrato de trabajo existentes en el mercado laboral español. Además, pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones que en materia de contratación se exige a las empresas.

Se estructura de forma que resulte comprensible como **manual de conocimiento de los cuatro modelos de contratos** (indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y las cláusulas específicas que puedan presentar cada uno de ellos, en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

Además, sirve como información de apoyo para seleccionar, en el **asistente de contratos**, el modelo más acorde con las circunstancias que concurren en el tipo de prestación laboral a desarrollar.

ÍNDICE

CONTRATO INDEFINIDO 10

Contrato indefinido ordinario 12

Cláusula específicas del contrato indefinido con reducción y/o bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida. (R.D. Ley 1/2015) 13

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad 16

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo 19

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales 23

Cláusulas específicas del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores 25

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil 27

Cláusulas específicas del contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos 29

Cláusulas específicas del contrato indefinido para nuevos proyectos de emprendimiento joven 31

Cláusulas específicas del contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa 32

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social 34

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo 36

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción 38

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo 41

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas 43

Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar 44

Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo 47

Cláusulas específicas del contrato indefinido de alta dirección 48

Otros contratos indefinidos 49

Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido 50

Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido 52

CONTRATO TEMPORAL....55

Cláusulas específicas del contrato temporal de obra o servicio determinado....57

Cláusulas específicas del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción....59

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad....61

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social....63

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo....64

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad....65

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad....66

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género....67

Cláusulas específicas del contrato temporal de primer empleo joven....68

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social....70

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo....73

Cláusulas específicas del contrato de duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción....75

Cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción....78

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo....80

Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial....82

Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo....84

Cláusulas específicas del contrato temporal de tiempo parcial con vinculación formativa....87

Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario....89

Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar....92

Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad....95

Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo....97

Cláusulas específicas del contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica 101
Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación 102
Cláusulas específicas del contrato temporal para personal investigador en formación 104
Predoctoral (personal investigador predoctoral en formación) 105
Cláusulas específicas del contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias 106
Cláusulas específicas del contrato temporal de menores y jóvenes, en centros de menores sometidos a medidas de internamiento 108
Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo en grupo 110
Cláusulas específicas del contrato temporal de alta dirección 111
Otros 112
Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación 113

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE 116

Para la formación y el aprendizaje ordinario 118
Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT) 124
Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación 125
Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad 126

CONTRATO EN PRACTICAS 128

Contrato en prácticas ordinario 130
Cláusulas específicas del contrato temporal en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT) 132
Cláusulas específicas del contrato en prácticas para personas con discapacidad 133

CONTRATO INDEFINIDO

CONTRATO INDEFINIDO

Definición

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

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.

El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Cláusulas específicas

Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita. En el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito: las acogidas al programa de fomento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente 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 hubiere lugar en derecho.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Normativa

- R.D. legislativo 1/1995 de 29 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 29 de marzo.
- R.D. 1424/2002 de 27 de diciembre.

Contrato indefinido ordinario

En este contrato rige lo establecido con carácter general para los contratos indefinidos, sin que dé lugar su celebración al establecimiento de Cláusulas específicas, al no dar derecho a incentivo alguno por la contratación.

Normativa

- R.D. legislativo 1/1995 de 29 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 29 de marzo.
- R.D. 1424/2002 de 27 de diciembre.

Cláusula específicas del contrato indefinido con reducción y/o bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida. (Ley 25/2015)

Características del contrato

- Contratos celebrados entre el 1 de marzo de 2015 y 31 de agosto de 2016.
- Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos de la empresa

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a derecho, realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho al beneficio previsto.

  La exclusión del derecho a la bonificación o reducción derivadas del incumplimiento de este requisito afectara a un número de contratos equivalente al de extinciones producidas
- No haber sido excluidas del acceso a los beneficios de programas de empleo por la comisión de determinadas infracciones graves o muy graves del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000.
- Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.
- Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

Obligaciones de la empresa

Se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses. Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.

A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión , muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato o por resolución durante el periodo de prueba.

Incentivos

Reducción y/o bonificacion de la cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida en cualquiera de sus modalidades:

- Si la contratación es a tiempo completo, los primeros 500 euros de la base mensual correspondiente a contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de cotización empresarial.
- Cuando el contrato se celebre a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá en proporción al porcentaje en que disminuya la jornada de trabajo, que no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

El beneficio en la cotización consistirá en una bonificación, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, en caso de que el contrato indefinido se formalice con jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Las reducciones previstas en este apartado no afectarán a la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores afectados, que se calculará aplicando el importe íntegro de la base de cotización que les corresponda.

La bonificación o reducción se aplicará durante un período de 24 meses. En el caso de empresas con menos de diez trabajadores la medida se prolongará durante 12 meses más, quedando exentos durante este último período de la aplicación del tipo de cotización los primeros 250 euros de la base de cotización o la cuantía que proporcionalmente corresponda en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Otras características

Incompatibilidad

La aplicación de estas reducciones será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar.

Exclusiones

Las reducciones y/o bonificaciones previstas en el apartado de Incentivos no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

  Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de los hijos del trabajador autónomo, menor de 30 años, o mayor de dicha edad cuando tenga especiales dificultades para su inserción laboral.

- Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Contratación de empleados que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la disposición adicional decimo quinta o decimo séptima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015.
- Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a derecho, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.
- Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido.

Reintegro

- Supuestos de aplicación indebida de la respectiva reducción, por incumplir las condiciones establecidas en cuanto a requisitos y exclusiones, procederá el reintegro de las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.
- Supuestos de incumplimiento del requisito de mantenimiento durante el periodo de 36 meses, tanto del empleo indefinido como del total de empleo alcanzado, quedará sin efecto la reducción y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, que se llevarán a cabo conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social, y no procederá exigir recargo e interés de demora, en los siguientes términos:

  Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce desde la fecha de inicio de la aplicación del respectivo beneficio hasta el mes 12, corresponderá reintegrar el 100 por 100 de la citada diferencia.

  Si tal incumplimiento se produce desde el mes 13 hasta el mes 24 desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50 por 100 de la citada diferencia.

  En caso de que el incumplimiento se produjera desde el mes 25 y hasta el mes, 36 corresponderá reintegrar el 33 por 100 de la citada diferencia.
- La obligación de reintegro prevista en este apartado se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Normativa

- Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

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

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100

Requisitos de la empresa

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios y cumplan los requisitos siguientes:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

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

Incentivos

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.

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

    - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

    - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

  - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
  - La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Obligaciones de la empresa

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo

Requisitos de los trabajadores

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

  La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

  La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).
- Esta exclusión no se aplicara cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

  a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

  b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Características del contrato

Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ser de carácter indefinido con excepción del contrato de trabajo a distancia.

Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Requisitos de la empresa

Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno.

El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.

Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.

Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.

Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican los Centros Especiales de Empleo que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.

No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Los Centros Especiales de Empleo que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente

Oficina de Empleo.

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). Subvenciones de:
   - **12.020,24 euros** por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla o,
   - **9.015,18 euros** por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

   Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:
   - Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...).
   - Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
   - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).

   Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:
   - Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
   - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
   - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.

- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.

Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

   Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Otras características

El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión de los citados Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

Normativa

- Real Decreto 1368/1985
- Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.
- Real Decreto 2.273/85
- Orden Ministerial 16/10/1998

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
- Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero):

  a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

  b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

  c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

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

- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.

- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
  - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

  - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

Obligaciones de la empresa

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

Otras características

En lo no previsto en el R. D. 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Requisitos de los trabajadores

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

Características del contrato

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

Requisitos de la empresa

- Empresas **que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación**.
- No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectara a lasExtinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 3/2012 de 6 de julio.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7 y 6.2.
- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los Incentivos aplicados.
- No se considera incumplimiento el despido por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

Incentivos

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

   A) Primer trabajador contratado por la empresa, menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

   B) En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, derecho a una deducción fiscal del 50% del menor de los siguientes importes:

      a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

b) El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tienen reconocida.

- El trabajador deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
- La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
- El trabajador podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación. Esta compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato a jornada completa, con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir.

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

- JÓVENES: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.

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

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, las cuantías se incrementaran 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- MAYORES 45 AÑOS:

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

Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que este menos representada, la cuantía se incrementaran 125 euros/mes (1.500 euros/año).

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

Tanto los Incentivos fiscales como las bonificaciones, en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Normativa

- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Requisitos de los trabajadores

- Tener menos de 25 años, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o mayores de 25 años y menores de 30 hasta que la tasa de paro esté por debajo del 20%.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, reuniendo los requisitos para ello.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa o parcial. En caso de jornada parcial esta será como mínimo del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- Formalización en el modelo establecido.

Requisitos de la empresa

- Podrán beneficiarse las empresas, trabajadores autónomos, sociedades cooperativas y laborales y empresas de inserción.
- Se debe incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como total de la empresa.
- La empresa deberá mantener el nuevo nivel de empleo alcanzado con la contratación durante el periodo de disfrute de la bonificación del contrato. No se considera incumplimiento de esta obligación en los supuestos de despidos por causas objetivas o disciplinarias que no hayan sido declarados improcedentes, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido, o realización de la obra o servicio del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.
- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos seis meses desde la fecha de inicio de la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.
- La empresa debe estar al corriente de sus obligaciones tributarias, que se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática emitido por el órgano competente, y de Seguridad Social en el momento del alta del trabajador.

Incentivos

- Bonificación mensual en la aportación empresarial a la Seguridad Social por un importe de 300 euros/mes durante un periodo de 6 meses.
- En caso que el contrato sea a tiempo parcial:
  a) La bonificación será de 225 euros/mes cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

b) La bonificación será de 150 euros/mes cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

- La bonificación será compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos solo podrán aplicar una vez las bonificaciones previstas por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- La bonificación será de aplicación a todas aquellas contrataciones que se efectúen desde el 6 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2016.

Normativa

- Ley 18/2014, de 15 de octubre.

Cláusulas específicas del contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos

Requisitos de los trabajadores

Joven desempleado inscrito en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.
- El contrato se formalizara por escrito en el modelo que se establezca.

Requisitos de la empresa

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

Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el articulo 2.7 y 6.2.

No se aplicara, este contrato, en los supuestos:

- Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (indefinido de apoyo a los emprendedores).

- Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (de personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, doméstica y del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social).

Incentivos

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

Normativa

- Ley 11 /2013, de 26 de julio.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para nuevos proyectos de emprendimiento joven

Requisitos de los trabajadores

Personas con edad igual o superior a 45 años y que cumplan alguno de los requisitos siguientes:

- Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- Que resulten beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

Características del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.
- El contrato se formalizara por escrito en el modelo que se establezca

Requisitos de la empresa

- Ser trabajador por cuenta propia o autónomos menores de 30 años, sin asalariados que contraten por primera vez, a partir del 24 de febrero de 2013.
- Deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.

Si se diera alguna de las causas anteriores se podrá celebrar un nuevo contrato, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.

En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, solo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social.

Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7.

Incentivos

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100 por cien durante 12 meses siguientes a la contratación.

Normativa

- Ley 11 /2013, de 26 de julio.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reunir alguno de los requisitos siguientes:

- Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009(CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Características del contrato

- Por tiempo indefinido o de duración determinada.
- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Formación

Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

La formación que no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Podrá ser:

- Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual

Requisitos de la empresa

- Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, no deberán haber realizado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectara únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

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

Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7. y 6.2.

Incentivos

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes , del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores , o del 75 por cien en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses .
- Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación , o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.

Normativa

- Ley 11 /2013, de 26 de julio.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

- Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

D) Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.

Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dado por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).

No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Otras características

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

No se consideraran los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en su artículo 2.1 modifica los colectivos de exclusión social (Disposición Final Tercera).
- Ley 3/2012, de 6 de julio disposición final decimocuarta.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos

Requisitos de los trabajadores

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Caracteristicas del contrato

Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

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

Incentivos

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada trabajador/a contratado/a víctima de:
  - Violencia doméstica, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
  - Violencia de género o de terrorismo, 125 euros/mes, (1.500 euros/año) durante 4 años.
  - Trata de seres humanos, 125 euros/mes, (1.500 euros/año) durante 2 años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre y Disposición final primera del R.D. 1.917/2008, de 21 de noviembre (víctimas de violencia de género), Art 34. de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre (victimas de terrorismo) y Disposición final octava de la Ley 26/2015, de 28 de julio (víctimas de trata de seres humanos).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, disposición final decimocuarta.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción

Requisitos de los trabajadores

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

  A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

  B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:

  - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

  C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

  D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

  E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

  F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

  G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

  H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. , excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Caracteristicas del contrato

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

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 3 años.
- Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año), durante 3 años.

- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas Normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- • No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

Requisitos de los trabajadores

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

  La aplicación de esta medida será voluntaria.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Caracteristicas del contrato

- El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.
- Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:

- Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
- Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Incentivos

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

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

  2) Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

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

- El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
- El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

Normativa

- Disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas Urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas

Requisitos de los trabajadores

Trabajadores contratados por una ETT:

- con contrato de primer empleo joven, habiendo transcurrido tres meses desde su celebración, y puestos a disposición de una empresa usuaria.
- con contrato para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de una empresa usuaria.
- con contrato en prácticas y puestos a disposición de una empresa usuaria.

Características del contrato

Por tiempo indefinido.

Jornada a tiempo completo y a tiempo parcial (en el caso de proceder de primer empleo joven, la jornada será como mínimo del 75%).

Incentivos

- En el supuesto de contrato procedente de un contrato primer empleo joven se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500/ euros año durante tres años. En el caso de mujeres dicha bonificación será de 700 euros/año.
- En el supuesto de contrato procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje se tendrá derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500/ euros año durante tres años. En el caso de mujeres dicha reducción será de 1.800 euros/año.
- En el supuesto de contrato procedente de un contrato en prácticas se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500/ euros año durante tres años. En el caso de mujeres dicha bonificación será de 700 euros/año

Normativa

- Ley 11/2013, de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar

Definición

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como empleador y el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Caracteristicas del contrato

Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

El contrato se podrá celebrar:

- De palabra.
- Por escrito.

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cual quiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.

El trabajador debe recibir información sobre los Elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc..).

Incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso.
- Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.

- Los trabajadores que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias)
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.

Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

- El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

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

Incentivos

- Durante los años 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizarse haya iniciado a partir del 1 de enero del 2012.
- La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que dos ascendiente o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

  Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

  Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo

Definición

Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

Caracteristicas del contrato

- El empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen.
- El jefe de grupo ostentara la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
- El contrato podrá ser verbal o escrito.
- Su duración podrá ser indefinida.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato indefinido de alta dirección

Definición

Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Caracteristicas del contrato

- Se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1. del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2. del Real Decreto 1382/1985.
- Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.

  Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
- El contrato de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden.
- La jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Normativa

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Otros contratos indefinidos

Cualquier otra relación laboral que no pueda incluirse en ninguna de las definidas en esta guía.

Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido

Requisitos de los trabajadores

- Ser un trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

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

    - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

    - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

  - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).

- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Otras características

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

En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial, salvo que el empleador sea un Centro Especial de Empleo.

Normativa

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

Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido

Requisitos de los trabajadores

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación. También se pueden convertir en indefinido con derecho a bonificación los contratos eventuales de primer empleo joven.
- Los contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, se pueden transformar en indefinidos con bonificación; los de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento durante su vigencia.
- En el caso de eventual primer empleo joven, se pueden transformar a la finalización de su duración inicial de tres meses mínimo de duración.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y transforme el contrato cuando se trate de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

Requisitos de la empresa

- Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones que se indican en el apartado siguiente, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación; esto no es de aplicación en el caso de eventual primer empleo joven, incluidos los autónomos y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Incentivos

- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación o eventual de primer empleo joven por transformación en indefinido: 500 euros/año durante tres años, y de 700 euros/año, si es mujer.
- Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
- En el caso de eventual, primer empleo, la jornada pactada debe ser al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

Otras características

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

  No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial, salvo que el empleador sea un Centro Especial de Empleo.
- Será de aplicación lo establecido en la sección primera del capítulo primero de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- En el caso de eventual primer empleo joven, además:
  - La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación, al menos durante 12 meses. En caso de incumplimiento se procederá al reintegro de los Incentivos.
  - No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato o, por resolución durante el periodo de prueba.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

CONTRATO TEMPORAL

CONTRATO TEMPORAL

Definición

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Cláusulas específicas

Se pueden dar como situaciones de temporalidad:

- La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad)
- Por su finalidad de incentivación del empleo (temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo y la situación de vinculación formativa)
- Por su función específica, como sería el supuesto del impulso a la actividad investigadora(la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de personal investigador en formación y la predoctoral o para personal investigador predoctoral en formación) o el de incentivo a la contratación temporal para trabajos subvencionados de interés social/Fomento de empleo agrario.

También hay situaciones de temporalidad en los supuestos de trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.

Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.

El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.

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

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Formalización

- Su formalización puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los acogidos al programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

  De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente 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 hubiere lugar en derecho.

  Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en la Normativa reguladora cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

  El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

- Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

- En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

- Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

Normativa

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusulas específicas del contrato temporal de obra o servicio determinado

Objeto

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Caracteristicas del contrato

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

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

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

- El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2014 de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar once días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la Normativa específica que sea de aplicación.

Otras características

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

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

Normativa

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.

Cláusulas específicas del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción

Objeto

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses (ver cláusulas especificas primer empleo joven)

Caracteristicas del contrato

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. En el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.
- En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

  1. La duración máxima del contrato.
  2. El período dentro del cual puede celebrarse.
  3. Ambas cosas.

- En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

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

A finalización del contrato, llegado a término el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar once días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2014, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la Normativa específica que sea de aplicación.

Otras características

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

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

Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial del eventual, para una primera experiencia profesional, "primer empleo joven", podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en el artículo 12 de la Ley 11/ 2013, de 26 de julio. (Ver: transformación de contratos en practicas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados y eventual por primer empleo joven).

Normativa

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre..
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad

Objeto

Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Caracteristicas del contrato

Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

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

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1. La reincorporación del trabajador sustituido.
2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
3. La Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

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

Otras características

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

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

También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

Normativa

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre, modificado por el apartado 2 de la Disposición Final primera del R. D. 1251/2001, de 16 de noviembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social

Incentivos

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

- Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

  a) 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

  b) 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.

  c) 50% durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

- Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.

Normativa

- Disposición Adicional 14.ª del R. D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, modificada en su encabezamiento por el artículo 17 de la Ley 39/99, de 5 de noviembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

Características

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

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

Incentivos

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

Normativa

- Disposición transitoria 6.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

Incentivos

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

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

Exclusiones

Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:

A) Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.

B) Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos autónomos.

Normativa

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre.
- R. D. Ley 11/98, de 4 de septiembre.
- Ley 39/99, de 5 de noviembre.
- Disposición Final 1.ª del R. D. 1251/2001, de 16 de noviembre.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

Características del contrato

Rigen las normas generales expuestas en “Contrato temporal: Cláusulas especificas interinidad” con las siguientes peculiaridades:

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

Incentivos

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

Normativa

- Disposición Adicional 9.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género

Características del contrato

Rigen las normas generales expuestas en “Contrato temporal: Cláusulas especificas interinidad” con las siguientes peculiaridades:

Incentivos

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Normativa

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cláusulas específicas del contrato temporal de primer empleo joven

Requisitos de los trabajadores

- Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- No tener experiencia laboral o ésta ser inferior a tres meses

Características del contrato

Por tiempo determinado, de acuerdo al artículo 15.1b) del E.T, salvo:

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

El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Requisitos de la empresa

- Empresas, incluidos los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
- La empresa, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber optado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedente. La limitación afectara únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la Extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la transformación al menos doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Incentivos

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

- En el supuesto de trabajadores con este contrato eventual y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a idéntica bonificación, cuando, sin solución de continuidad concierten con dichos trabajadores un contrato indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde la celebración del contrato inicial.

Formalización

El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Normativa

- Ley 11 /2013, de 26 de julio.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

  A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

  B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

  - Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

  C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

  D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

  E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

  F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

  G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

  H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Requisitos de la empresa

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

Características del contrato

Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Incentivos

- Cada contrato temporal, dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales, dará derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante cuatro años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dado por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, en su artículo 2.1 modifica los colectivos de exclusión social (Disposición Final Tercera).
- Ley 3/2012, de 6 de julio disposición final decimocuarta.

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos

Requisitos de los trabajadores

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Caracteristicas del contrato

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género, doméstica y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125 euros/mes, (1.500 euros/año durante 4 años).
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre y Disposición final primera del R.D. 1.917/2008, de 21 de noviembre, Art 34. de la Ley 29/2011 de 22 de septiembre (victimas de terrorismo) y Disposición final octava de la Ley 26/2015, de 28 de julio (víctimas de trata de seres humanos).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, disposición final decimocuarta.

Cláusulas específicas del contrato de duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción

Requisitos de los trabajadores

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

  A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

  B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:

  - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

  C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

  D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

  E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

  F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

  G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

  H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Caracteristicas del contrato

- El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.
- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.
- Se formalizarán por escrito, así como sus prórrogas y variaciones, en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como la adaptación a los mismos.

Requisitos de la empresa

- Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social.
- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

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

Incentivos

- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1650 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

Cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social. Estas situaciones son:

  A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

  B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:

  - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

  C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.

  D) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

  E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

  F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

  G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

  H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Requisitos de la empresa

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

Características del contrato

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

Incentivos

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

En el caso de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años o menores de 35 años, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año)durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Otras características

A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Disposición Adicional primera.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre. Artículo 15, modificado por la Disposición Adicional duodécima de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre. Disposición Adicional duodécima.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

Requisitos de los trabajadores

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

  La aplicación de esta medida será voluntaria.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Requisitos de la empresa

No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:

- Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
- Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Características del contrato

El contrato se realizará a tiempo completo y de forma temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Incentivos

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

1) Abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de Extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), g) y h) del artículo 213 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
2) Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

Normativa

- Disposición transitoria 5.ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre , de Medidas Urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad .(salvo apartado 3.3 derogado por el apartado a) de la derogatoria única del Real Decreto-ley 20/2012.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio

Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial

Definición

Es la situación que da lugar a que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, si además el trabajador se puede acoger a la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, podrá ser del 85%.

Requisitos de los trabajadores

- El trabajador que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos, la edad mínima dependerá:
  - Si es mutualista: 60 años de edad real.
  - Si no tienen la condición de mutualistas la exigencia de este requisito de edad mínima se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los periodos cotizados- a partir de 33 años cotizados-, así en 2013; 61 años y un mes, en 2014: 61 años y 2 meses.
  - Para los que no tengan la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto:61 años de edad real.
- El acceso estará en función de los períodos cotizados:
  - 33 años de cotizaciones efectivas en general.
  - 30 años de cotizaciones efectivas, para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2.
  - 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.
- También se exige un periodo de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Para los que acceden a partir de la edad ordinaria de jubilación no se exige antigüedad en la empresa y el período mínimo de cotización será de 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

Características del contrato

- La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
- Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

Normativa

- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo

Requisitos de los trabajadores

Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Caracteristicas del contrato

Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente las edades previstas en la disposición vigésima de dicha Ley. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación del trabajador relevado.

También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el articulo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación

El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% conforme al artículo 166 de la LGSS. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el articulo 166.2c) de la LGSS. Si además el trabajador con jubilación parcial se acoge a la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, podrá ser la reducción de jornada del 85%.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2e) de la Ley General de la Seguridad Social.

El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.

- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.
- Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.
- En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar once días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2014, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación

Incentivos

- Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), para los colectivos indicados en la citada norma y artículo 2.7, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31de diciembre) para contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial. También podrán tener derecho si se cumplen los requisitos establecidos, a los Incentivos de la Ley 3/2012 de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio de 2012).Así como los que pudieran corresponder del Real Decreto-Ley 4/2013.
- Las transformaciones de los contratos temporales de relevo en indefinido pueden dar lugar a bonificación. (Ver:"Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados").

Otras características

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

Extinción

- El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.
- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.
- Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.

- En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.
- En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la Normativa específica que sea de aplicación.

Otras características

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

Normativa

- Art 12 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-legislativo 1/1995 de 24 de marzo)
- R. D. 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Real Decreto-ley 5/2013.

Cláusulas específicas del contrato temporal de tiempo parcial con vinculación formativa

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reunir alguno de los requisitos siguientes:

- Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009(CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser beneficiario del Sistema Español de Garantía Juvenil.

Características del contrato

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

El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Formación

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

Requisitos de la empresa

- Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, no deberán haber realizado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectara únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

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

Incentivos

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes , del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores , o del 75 por cien en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses .

  Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas, respecto a las reducciones, en la Sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Normativa

- Ley 11 /2013, de 26 de julio.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario

Colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro y corporaciones locales

Definición del programa

Mejorar la empleabilidad, reciclar profesionalmente y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas desempleadas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.

Requisitos de los trabajadores

- Personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo.
- Criterios que se tendrán en cuenta en la selección
  - Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.
  - Ser persona con discapacidad.
  - Ser perceptores de prestaciones o subsidio de desempleo.
  - Tener responsabilidades familiares.
  - Tiempo de permanencia en desempleo.
  - Condición de mujer y edad, de acuerdo con la Estrategia Europea para el Empleo.

Características del Contrato

- Las Administraciones públicas, Organismos del Estado o Entidades sin ánimo de lucro, contratarán a los trabajadores seleccionados por las Oficinas de Empleo mediante contratación temporal, de conformidad con su Normativa específica. No obstante, el contrato de trabajo, se celebrará generalmente por obra o servicio, se formalizara por escrito y se comunicara al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación
- Los trabajadores desempleados que sean contratados serán retribuidos de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

Requisitos de la empresa

Serán entidades colaboradoras: Órganos de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Universidades, entidades sin ánimo de lucro y las corporaciones locales etc.

Incentivos

El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, contratados por las Corporaciones locales y otras Administraciones públicas, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.

Subvención

- En el supuesto de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro

  Depende del grupo de cotización a la Seguridad Social de la persona contratada:

  - Módulo A: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 10 y 11, una vez y media el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), por cada persona contratada.
  - Módulo B: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 9 al 5, ambos inclusive, dos veces el IPREM, por cada trabajador contratado.
  - Módulo C: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 4 al 1, ambos inclusive, tres veces el IPREM, por cada trabajador contratado.

  Más la correspondiente cotización a la Seguridad Social por todos los conceptos.
- En el supuesto de colaboración con Corporaciones Locales:

  Coste salarial según convenio colectivo

Normativa

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998

Fomento de empleo agrario

Definición del programa

El Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA), tiene por objetivo corregir los desequilibrios económicos de Andalucía y Extremadura y de las Zonas Rurales Deprimidas de, así como paliar la problemática de los trabajadores del sector agrario en estas zonas, proporcionando trabajo y experiencia profesional, a las personas desempleadas del sector agrario a través de contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.

Requisitos de los trabajadores

- Que sean trabajadores eventuales agrarios afiliados a la Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, en situación de alta o asimilada al alta, y estar inscritos en las Oficinas de Empleo como desempleados.

- Criterios de preferencia para la selección de trabajadores:
- El colectivo prioritario sobre el resto de desempleados, son los beneficiarios de la renta agraria. (Trabajadores no cualificados de Andalucía y Extremadura).
- Existencia de responsabilidades familiares
- No haber sido contratado en planes de empleo de los previstos en la presente norma, en el año anterior.
- Mayor periodo de permanencia como demandante de empleo.
- Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.

Características del contrato

- Las Corporaciones Locales, contratarán a los trabajadores seleccionados por las Oficinas de Empleo mediante contratación temporal, de conformidad con su Normativa específica. No obstante, el contrato de trabajo, se celebrará generalmente por obra o servicio, se formalizara por escrito y se comunicara al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- Los trabajadores desempleados que sean contratados para trabajar en estos serán retribuidos de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

Incentivos

- Importes de los costes salariales totales, incluidas cuotas a la Seguridad Social según convenio colectivo de aplicación.

Otras características

- El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, contratados por las Corporaciones locales, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.
- Ayuda para facilitar la inserción socio-laboral de determinados colectivos: actividades dirigidas a jóvenes marginados y colectivos excluidos del mercado de laboral.
- Estos proyectos de interés general y social deberán cumplir los siguientes requisitos generales:
  a) Que sean competencia de las Corporaciones locales.
  b) Que sean ejecutados por las Corporaciones locales.
  c) Que no produzcan efecto de sustitución de empleo por tener carácter habitual en las Corporaciones locales.

Normativa

- Real Decreto 939/1997, de 20 de junio.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998.

Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar

Definición

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como empleador y el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Características del contrato

Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación

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

  Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas, el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc..). Incluirá:
- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.
- Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

  Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
- Los trabajadores que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

  Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.

  Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

  El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

- El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

  Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

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

Incentivos

- Durante el año 2014, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizarse haya iniciado a partir del 1 de enero del 2012.
- La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que dos ascendiente o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

  Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

  Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

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

Características del contrato

El contrato se realizará:

- Por escrito, en modelo oficial.
- Duración entre doce meses y tres años.
- Prórrogas no inferiores a doce meses.

El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

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

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año

Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año

- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	**Hombres**	**Mujeres**
Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año

- En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

Otras características

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de septiembre (B.O.E. del 20 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

Normativa

- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, artículo 2.2 y disposición adicional 1.ª.

Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo

Requisitos de los trabajadores

- Las personas que, prestando sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos:
  - tengan reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje,
  - o sean pensionistas de las Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidad,
  - o sean pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
- La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

Característica del contrato

- Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo de duración determinada previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a distancia.
- El contrato de formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

  a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de seis años.

  b) El Plan de formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo multiprofesional.

  c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.

     No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquélla.

     Cuando las circunstancias lo requieran, la Empresa podrá designar a un trabajador al objeto de que se realice la supervisión y seguimiento del minusválido a lo largo del proceso formativo.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

- El contrato de trabajo podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.
- La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
- En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

  a) En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

  b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

  c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre

Requisitos de la empresa

- Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno.
- El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.
- Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.
- Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.
- Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.
- Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
- Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).

   Subvenciones de:

   - 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla o,
   - 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

   Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:

   - Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...).
   - Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
   - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).

   Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:

   - Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
   - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
   - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
   - Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
   - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
   - Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

   Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Otras características

- El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
- Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.
- En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

Normativa

- Real Decreto 1368/1985
- Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social
- Real Decreto 2273/85
- Orden Ministerial 16/10/1998

Cláusulas específicas del contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica

Requisitos de los trabajadores

Ser personal investigador o personal técnico.

Requisitos de la empresa

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

Características del contrato

Estos contratos se regirán por lo establecido en la Normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado (ver: “cláusula especifica para obra o servicio determinado”), sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio.

Normativa

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/2011, de 1 de junio.
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación

Requisitos de los trabajadores

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

Requisitos de la empresa

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

Caracteristicas del contrato

- Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: “Contratos en prácticas”) sin que sean de aplicación los limites para la obtención de la titulación
- El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
- La actividad desarrollada por los investigadores podrá ser evaluada a la finalización del 2ª año del contrato.
- El personal investigador podría prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, en los términos establecidos en el Art. 22 de la Ley 14/2011.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- Ningún investigador podrá ser contratado, en la misma o distinta entidad y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.
- Este personal investigador podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta hasta un máximo de 80 horas anuales.
- Las situaciones de Incapacidad temporal , riesgo durante el embarazo, maternidad , adopción o acogimiento , riesgo durante la lactancia y paternidad suspenderán el computo de la duración del contrato.

Normativa

- Art. 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.
- R. D. 488/1998, de 27 de marzo .
- Artículo 11.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, según la redacción dada por el Art. 12 la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal para personal investigador en formación

Requisitos de los trabajadores

Ser graduado universitario beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científicos y técnicos a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado, sin perjuicio de las especialidades previstas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias..

Caracteristicas del contrato

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

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

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

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

Requisitos de la empresa

Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.

Normativa

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

Predoctoral (personal investigador predoctoral en formación)

Requisitos de los trabajadores

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

Caracteristicas del contrato

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación en su condición de trabajador y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.
- El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.
- La duración del contrato será de un año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa del doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa.
- En ningún caso el contrato inicial mas las prorrogas podrá exceder de cuatro años.
- En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas.
- Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad en la misma o distinta entidad por un tiempo superior a cuatro años, salvo personas con discapacidad, que podrá ser de seis, prorrogas incluidas.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.
- La retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI que se establezca cada año, según el Art. 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Incentivos

- Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

Normativa

- Ley 14/2011, de 1 de junio, Art. 21 y Dispisición Adicional decimoctava.
- R. D. 2720/1998, de 18 de diciembre.
- Art 15. Del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusulas específicas del contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias

Requisitos de los trabajadores

Estar en un centro penitenciario como penado.

Características del contrato

El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial.

Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

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

Otras características

- Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado (ver “Cláusulas especificas para obra o servicio determinado”).
- A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2014, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar once días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la Normativa específica que sea de aplicación.

Normativa

- R. D. 190/1996, de 9 de febrero.
- Ley 14/2000, de 29 de diciembre, artículo 24 apartado 4.

- Ley 12/2001, de 9 de julio.
- R. D. 782/2001, de 6 de julio.
- Disposición Adicional 30 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Cláusulas específicas del contrato temporal de menores y jóvenes, en centros de menores sometidos a medidas de internamiento

Requisitos de los trabajadores

Los menores internos que tengan la edad laboral legalmente establecida, tienen derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las prestaciones sociales que legalmente les correspondan.

Requisitos de la empresa

- Tendrá la consideración de empleador la entidad pública correspondiente o la persona física o jurídica con la que tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública, respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social.
- A estos efectos, la entidad pública llevará a cabo las actuaciones necesarias para facilitar que dichos menores desarrollen actividades laborales remuneradas de carácter productivo, dentro o fuera de los centros, en función del régimen o tipo de internamiento.
- La relación laboral de los internos que se desarrolle fuera de los centros y esté sometida a un sistema de contratación ordinaria con empresarios se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la supervisión que en el desarrollo de estos contratos se pueda realizar por la entidad pública competente sobre su adecuación con el programa de ejecución de la medida.
- El trabajo productivo que se desarrolle en los centros específicos para menores infractores será dirigido por la entidad pública correspondiente, directamente o a través de personas físicas o jurídicas con las que se establezcan conciertos.

Características del contrato

A los trabajadores menores de 18 años se les aplicarán las normas siguientes:

1ª No podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores.

2ª No podrán realizar horas extraordinarias.

3ª No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos.

4ª Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante dicha jornada no inferior a 30 minutos.

5ª La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

6ª En su caso, se podrán establecer reglamentariamente otras especialidades que se consideren necesarias en relación con la Normativa existente para los penados.

En todo caso, el trabajo que realicen los internos tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo. A estos efectos, la práctica laboral se complementará con cursos de formación profesional ocupacional u otros programas que mejoren su competencia y capacidad laboral y favorezcan su futura inserción laboral.

Les será de aplicación la Normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para el colectivo de menores.

Normativa

- Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero.
- Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.
- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo en grupo

Caracteristicas del contrato

- Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.
- El empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen.
- El jefe de grupo ostentara la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
- El contrato podrá ser verbal o escrito.
- Su duración podrá ser duración determinada .
- El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días y se comunicará su celebración en el mismo plazo si es verbal.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato temporal de alta dirección

Definición

Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Características del contrato

- Se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1. del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2. del Real Decreto 1382/1985.
- Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida.

  Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
- El contrato de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden.
- La jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Normativa

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Otros

Cualquier otra relación laboral que no pueda incluirse en ninguna de las definidas en esta guía.

Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

(Queda derogado desde el 1/1/2013, disposición derogatoria única ley 27/2011, de 1 de agosto, excepto para los supuestos que se indican)

Definición

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

- Esta medida de fomento de empleo queda derogada de acuerdo con la disposición ya citada,a excepción de los siguientes supuestos de acuerdo con lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
- Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la citada Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de enero de 2019 en los siguientes supuestos:

  a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

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

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

Características del contrato

- Su duración será como mínimo de un año.
- Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción).
- Habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.
- El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

Otras características

- En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años.
- Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.

Normativa

- R. D. 1194/85, de 17 de julio. Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Definición

Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Cláusulas específicas

- La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje pueden ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores. Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.

Formalización

- La formalización del contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal. Los Servicios Públicos de Empleo competentes autorizaran previamente a la formalización inicial y las prorrogas, el inicio de la actividad formativa.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el 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 hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley o cuando terminado el tiempo convenido en el contrato, no exista la denuncia expresa de alguna de las partes.
- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

- Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

Normativa

- Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio, (disposición final quinta).
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, (disposición final segunda y disposición final sexta).
- Orden ESS/2518/2013,de 26 de diciembre.

Para la formación y el aprendizaje ordinario

Requisitos de los trabajadores

- Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 4.bis.4b de la Ley 56/2003).

Características del contrato

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

- Deberá formalizarse por escrito, el contrato y sus prórrogas, haciendo constar expresamente su contenido.
- Autorización previa de la actividad formativa del mismo, para lo que se presentará el acuerdo para la actividad formativa del contrato, Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.

- (La empresa podrá recabar previamente estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones anteriores para la formación que el trabajador en otras empresas).
- La empresa podrá recabar previamente a estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones en esta modalidad de contrato para la formación que el trabajador haya tenido en otras empresas.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.
- La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

Actividad formativa

(Artículo 16 y siguientes del Real Decreto 1529/2012 y Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre modificada por Orden ESS/41/2015, de 12 de enero)

- La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas, (financiada con arreglo al Artículo 4.2 de la Orden ESS/2518/2013).
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su Normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- Previamente a la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
- Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, informar y orientar a las empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de contratación, de formación y del ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.

- La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma. Si en el plazo de un mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.
- La autorización de inicio de actividad, modificaciones del Acuerdo y finalización de la formación, se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, al Servicio Público de Empleo Estatal, si se trata del régimen transitorio, directamente por la empresa o por el centro de formación que suscriba el acuerdo de actividad formativa. La Comunidad Autónoma competente podrá optar por que todos estos trámites se realicen a través del Registro Electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal. Contenido de la actividad formativa

Contenido de la actividad formativa

- Esta formación será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, o una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- La programación de la misma habrá de adecuarse a los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad o los ciclos formativos de los títulos.
- Cuando se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 o nivel 3, o un título de formación profesional, se deberá incluir en el Acuerdo una declaración acerca de que la persona trabajadora reúne los requisitos exigidos de acceso a esta formación.
- Podrá incluirse además, formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, Deberá ser incluida en el acuerdo de formación y autorizada por el Servicio Público de Empleo competente. Esta formación es objeto de financiación pública mediante bonificaciones según la Orden ESS/2518/2013.

Acuerdo para la actividad formativa

(Artículo 21 del Real Decreto 1529/2012 y artículo 6 del la Orden ESS 2518/2013)

Suscrito simultáneamente por la empresa con el centro de formación acreditado u órgano de la Administración educativa o laboral que vaya a impartir la formación del contrato, y con la persona trabajadora. Deberá contener, al menos:

- Identificación de los representantes de la empresa, centro de formación y persona trabajadora.
- Identificación de las personas que vayan a ejercer la tutoría de la empresa y del centro de formación.
- Título de formación profesional, o certificado de profesionalidad, certificación parcial acumulable o certificación académica objeto del contrato y detalle de la formación complementaria, en su caso.
- Modalidad de impartición de la formación: presencial, teleformación o mixta, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en régimen presencial o a distancia, en el ámbito educativo, de acuerdo con la Normativa reguladora de los certificados profesionalidad o de los títulos de formación profesional, indicándose en el acuerdo del contrato qué parte se desarrollará en la empresa y en el centro de formación, el profesorado así como la forma y criterios de evaluación.
- Contenidos del programa de formación calendario, jornada, programación y horario de la actividad laboral y de la de formación, su distribución temporal o concentración con respecto a la actividad laboral.

- Duración de la formación, que será al menos la necesaria para la obtención del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o de certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones en la empresa y periodo no lectivo en el centro de formación.
- Si la formación se realiza en la propia empresa de acuerdo con el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y la persona trabajadora.

Quién imparte la formación

(Artículo 18 del R. D. 1529/2012 y artículo 5 de la Orden ESS 2518/2013)

- La formación se imparte en los centros de formación profesional de la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/ 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Centros que imparten formación en títulos de formación profesional dependientes de las Administraciones educativas
- Centros que imparten formación en certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
- Contenidos: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- Duración: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- Acreditación: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional, la certificación académica o la acreditación parcial acumulable, en su caso.

Régimen transitorio de la actividad formativa

Contratos para la formación y el aprendizaje, suscritos hasta el 30 de junio de 2015, en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y/o no existen centros de formación disponibles para su impartición.

- Quien imparte la formación según este régimen transitorio, (disposición final segunda del Real Decreto-Ley 16/2013):
- La empresa directamente.
- Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los contenidos mínimos serán los del Fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Duración de la actividad formativa. Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
- Acreditación de la cualificación o competencia profesional.

- Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Costes de la formación y su financiación

- Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 8, 9 10 Y 11 de la Orden del ESS/2518/2013, modificada por la Orden ESS/41/2015.
- Los costes financiables de la formación se calcularán según los módulos:
  - modalidad presencial: Costes hora/ participante serán de 8 euros.
  - modalidad a distancia/teleformación : Costes hora/alumno será de 5 euros.
- Cuantía máxima de la bonificaciones que podrá aplicarse la empresa será la correspondiente a un número de horas equivalente al 25 % de la jornada durante el primer año y al 15 % de la misma durante el segundo y tercer año.
- El pago a los centros de formación acreditados o autorizados, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación, pudiéndose aplicar por ello las correspondiente bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, según artículo 10 de la Orden ESS 2518/2013.
- EL centro emitirá a la empresa factura mensualmente especificando: nombre del centro, representante del mismo, datos de los participantes, formación realizada, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de la factura.
- El centro de formación, o la empresa en su caso, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el Registro Electrónico, todos los datos anteriores, periódicamente según se va facturando, o dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio presupuestario.
- La formación complementaria será financiable a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo al apartado 2 del artículo 4 de la Orden ESS/2518/2013.

Incentivos

- Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:
- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Conversión

Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que se la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1/1/2012.

Para poder acogerse a estos Incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

Otras características

- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.
- Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

Normativa

- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
- La ETT será la responsable de los aspectos formativos del contrato, incluido el acuerdo para la actividad formativa.
- La empresa usuaria deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, designando la persona responsable de la misma en el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

Incentivos

En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 1.500 Euros/año, durante tres años (si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 1.800 Euros/ año) cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Normativa

- Artículo 11 del de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.
- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación

Contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren en el marco del artículo 25.1 d) del la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo u otros que se puedan aprobar, tendrán las siguientes particularidades:

- No es de aplicación el límite máximo de edad de estos contratos, tampoco los tiempos de duración mínima y máxima en los mismos, ni tampoco en cuanto al límite y duración de las prórrogas.
- No interrumpirá el cómputo de duración total del contrato las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- No se cotiza ni se tiene derecho a prestaciones por desempleo.
- No será necesario la cumplimentación del Anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, ni obtener la autorización de inicio de la misma, por estar implícita en la aprobación del proyecto.

Normativa

- Artículo 11 del de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.
- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad

(Disposición adicional segunda del R. D. 1529/2012)

- Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:
- Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta cuatro años.
- Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
- La oferta formativa podrá flexibilizarse así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.

Normativa

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.
- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

CONTRATO EN PRACTICAS

Definición

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Cláusulas específicas

- Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación. Cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años o menor de 35 si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 50%.
- En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, el trabajador, estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción , una bonificación del 25%.

Formalización

- Su formalización deberá constar por escrito.

  De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente 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 hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas, los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.
- Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

Normativa

- Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- R. D. 63/2006, de 27 de enero.
- Ley 35/2010, del 17 de septiembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Contrato en prácticas ordinario

Requisitos de los trabajadores

- Que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios, o si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

Características del contrato

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio) (VER: cláusulas específicas de “Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados”).

Incentivos

Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:

- Si se concierta con un menor de 30 años, o menor de 35 si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 50%.

- En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, y el trabajador, estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 25%.

Otras características

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Normativa

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos. R. D. 63/2006, de 27 de enero.
- Ley 35/2010, del 17 de septiembre.
- Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Ley 11/2013, de 26 de julio.

Cláusulas específicas del contrato temporal en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en practicas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

Incentivos

- En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido en los mismos términos, y con idénticas bonificaciones que las establecidas en el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012:
- Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 Euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 Euros/año.

Normativa

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio .
- Ley 11/2013 de 26 de julio.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato en prácticas para personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Que esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

Características del contrato

- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- Deberá constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Incentivos

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

- Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

Otras características

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

  En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de septiembre (B.O.E. del 20 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

Normativa

- Artículo 11 del R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

901 11 99 99