

CÓDIGOS CONTRATOS (xxx)

Se incluye entre paréntesis
la codificación unificada TGSS – SPE (Servicio Público de Empleo):

CONTRATOS INDEFINIDOS

PRIMERA CIFRA	SEGUNDA CIFRA	TERCERA CIFRA
1 INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	0 SIN ESPECIFICACIÓN	0 INICIAL
		9 TRANSFORMACIÓN FOMENTO EMPLEO
2 INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0 INICIAL
		9 TRANSFORMACIÓN (no admite 339)
3 FIJOS DISCONTINUOS	5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 INICIAL
	8 TRANSFORMACIÓN	9 TRANSFORMACIÓN SIN BONIFICACIONES

CONTRATOS TEMPORALES O DURACIÓN DETERMINADA

4 TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	0 DURACIÓN DETERMINADA	1 OBRA O SERVICIO
		2 EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN
5 TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	1 INTERINIDAD	0 INTERINIDAD
		0 PRÁCTICAS
2 FORMATIVOS	3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1 FORMACIÓN y APRENDIZAJE (no admite 521)
		0 FOMENTO EMPLEO
4 JUBILACIÓN PARCIAL RELEVO	5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 JUBILACIÓN PARCIAL (no admite 440)
		1 RELEVO
5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 JUBILACIÓN PARCIAL RELEVO	0 PROG. EXCLUSIÓN SOCIAL
		0 PROG. VIOLENCIA DE GÉNERO o DOMÉSTICA

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2011

Agosto 2011

Contenido adaptado al

Real Decreto-Ley 10/2011, 26 agosto (BOE 30/08/2011), de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

A efectos de ayudas e incentivos

deberá tenerse en cuenta los Decretos 56/2009 y 57/2009, de 14 de abril (BOA 24/04/2009), del GOBIERNO DE ARAGÓN, para la promoción de la contratación estable y de calidad y para la promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales.

IMPORTANTE:

Este documento, dada su condición de resumen, tiene carácter meramente orientativo. Para una mayor información deberá consultarse la normativa aplicable señalada, así como, en su caso, el correspondiente convenio colectivo vigente.

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
EN PRÁCTICAS (420-520) art. 11 ET (red. Ley 35/2010) Disp. Adic. 2ª ET RD 488/1998	Titulación (finalización estudios) 5 años anteriores al inicio del contrato <i>(7 años en el caso de personas con discapacidad)</i>	Salvo Convenio Colectivo: Mínimo 6 meses / Máximo 2 años Prórrogas mínimo 6 meses Máximo 2 años por la misma titulación o certificado de profesionalidad.	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio No inferior a 60% (1º año) 75% (2º año) del salario para mismo o equivalente puesto trabajo No inferior a SMI	Reducción 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (<i>personas con discapacidad</i>)	FORMA: Escrita 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 certificado de profesionalidad (Ley Orgánica 5/2002), que habiliten para el ejercicio profesional.
FORMACIÓN Y APRENDIZAJE (421) art. 11 ET (red. RDL 10/2011) Disp. Adic. 2ª RD 488/1998 Disp. Adic. 3ª Ley 35/2010 Art. 27 RD 395/2007 Orden 14/07/1998 <i>Resolución SPEE de 4 feb. 2005</i> art. 2 RDL 10/2011 *	>16 y <25 años sin cualificación profesional para concertar un contrato en prácticas. - Sin límite máximo de edad para personas con discapacidad. - Hasta el 31/12/2013 podrá realizarse con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de 25 años y menores de 30 años. Desempleados >20 años e inscritos con anterioridad al 16/08/2011 para acceder a reducciones de cuotas del art. 2 RDL 10/2011.	Mínimo 1 año Máximo 2 años (prorrogable por 12 meses más) 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.	Completa Mínimo 25% dedicado a actividad formativa (presencial, a distancia o mixta) dirigida a la obtención de certificado de profesionalidad o título de formación profesional, y, en su caso, título ESO	Según Convenio. No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	Financiación formación Cotización especial Seguridad Social Con protección por desempleo (<i>salvo alumnos trabaj. en programas Esc. Taller, Casas Ofic. y Talleres Emp.</i>) Reducción 50% cuota empresarial Seg. Social (<i>personas con discapac.</i>)	FORMA: Escrita • Número máximo de contratos por Centro de Trabajo. • Acreditación de la cualificación o competencia profes. adquirida y posibilidad de obtener certificado profesionalidad. • Reducciones cuotas Seguridad Social RDL 10/2011 - Reducción 100% cuota empresarial y trabajadores a Seg.Soc. para contratos realizados hasta 31/12/2013 con desempleados >20 años e inscritos antes 16/08/2011, que supongan incremento de la plantilla de empresa. - Reducción 75% cuota empres. si plantilla ≥ 250 personas. - Transformación en indefinido (a la finalización): Reducción cuota empresarial 1.500€/año, durante 3 años (mujeres 1.800€/año), si supone incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.
A TIEMPO PARCIAL (501-502-503-510-530-540) art. 12 ET (red. Ley 12/2001 y Ley 40/2007) RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo art. 35 ET)	Según supuesto de duración determinada al que se acoge ¹	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas Protección Social: asimilación al trabajador a tiempo completo	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada. • Comprende los supuestos de JUBILACIÓN PARCIAL antes y después de cumplir la edad de jubilación Reducción de jornada y salario, mínimo 25% y máximo 75% (85% si relevista con contrato indefinido TC).
RELEVO (441-541) También con Anexo C. Relevo: *(100-150-200-250-130-230-330) *(109-209-139-239-189-289) art. 12 ET (red. Ley 40/2007) RD 1131/2002 Ley Gral. Seg. Soc. R.D.Leg. 1/1994 * Puede tener también duración indefinida	Desempleado inscrito o trabajador con contrato de duración determinada con la empresa <i>El contrato de relevo es optativo si se accede a la jubilación parcial cumplida edad ordinaria jubilación.</i>	Jubilación parcial antes edad ordinaria jubilación: hasta alcanzar el trabajador sustituido la edad jubilación ordinaria, prorrogable por períodos anuales. Jubilación parcial después edad ordinaria jubilación: duración anual (prorrogable automáticamente por períodos anuales).	Completa o a Tiempo Parcial Mínimo igual a la reducción de la jornada del trabajador sustituido	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (8 días/año para contratos celebrados hasta 31/12/2011). • El trabajador sustituido (que accede a la Jubilación Parcial) deberá haber cumplido la edad de 61 años (a partir de 60 años según período transitorio LGSS). • Extinción: en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA (980 ó código según modalidad específica) RD 1194/1985 (Derogado con efectos 01/01/2013 por la Ley 27/2011)	Desempleado inscrito Debe hacerse constar el nombre del trabajador sustituido	Mínimo 1 año	Completa	Según Convenio y categoría	Reducción de la edad de jubilación a los 64 años para el trabajador sustituido.	FORMA: Escrita • El contrato puede celebrarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes salvo TP y Eventual Circunstancias Producción. • Indemnización al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada.

¹ Tiempo Parcial – Supuestos de duración determinada: prácticas, obra o servicio, eventual circunstancias producción, interinidad (excepcionalmente), relevo y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).

TIPO DE CONTRATO		TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
OBRA O SERVICIO (401-501) art. 15 ET y RD 2720/1998			La de la obra o servicio. <i>Desde 18/06/2010: no superior a 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio colect.</i>	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y Categoría		FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (8 días/año para contratos celebrados hasta 31/12/2011).
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN (402-502) art. 15 ET y RD 2720/1998			Máximo 6 meses dentro de un período de 12 meses 1 única prórroga	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría		FORMA: Escrita si duración >4 semanas • Indemnización al trabajador a su extinción (8 días/año para contratos celebrados hasta 31/12/2011). • Duración y periodo modificables por Convenio Colectivo: Período máximo: 18 meses Duración máxima: ¾ período establecido (máximo 12 meses)
INTERINIDAD (410-510) art. 15 ET RD 2720/1998 (modificado por RD 1251/2001)			a) Sustitución o b) Proceso de selección o promoción (máximo 3 meses)				FORMA: Escrita
Disp. Adic. 14ª ET	Excedencia Cuidado Familiares	Beneficiario prestaciones desempleo >1 año como perceptor	Sustitución durante período de excedencia			Reducción cuota empr. S.S. c.c. 95% - 60% - 50% según año excedencia	• Se identificarán: a) trabajador sustituido y causa o b) puesto objeto de selección/promoción
RDL 11/1998 Ley 12/2001 Mod. L.O. 3/2007	Maternidad, Paternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo o lactancia natural	Desempleado inscrito	Sustitución durante período de suspensión del contrato ²	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social³ trabajadores interino y sustituido ⁴	• Se realizará a jornada completa salvo: a) trabajador sustituido a TP o puesto objeto de selección/promoción sea a TP b) complemento de jornada reducida
Ley 45/2002	Sustitución Personas con discapacidad	Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social³	
art. 21.3 L.O. 1/2004	Sustitución Víctima Violencia de Género		Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes	* El trabajador sigue percibiendo el 50% de la prestación o subsidio por desempleo
Ley 45/2002	Trabajador en formación	Beneficiario prestaciones desempleo	Sustitución durante acciones de formación		Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *		
TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (430-530) Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 Ley 43/2006		Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Mínimo 12 meses Máximo 3 años Prórrogas 12 meses	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	- Bonificaciones Programa Fomento Empleo Ley 43/2006 durante la vigencia del contrato - Subvenciones para adaptación puesto de trabajo o dotación medios de protección.	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (12 días/año). • Transformación en indefinidos a jornada completa o a tiempo parcial: Beneficios previstos en RD 1451/1983 (139-239) • Empresas excluidas⁶.
Nota: Véase también Contratos Temporales Fomento del Empleo Situación Exclusión Social y Víctimas de Violencia de Género o Violencia Doméstica.							
¹ Tiempo Parcial – Supuestos de duración determinada: prácticas, obra o servicio, eventual circunstancias producción, interinidad (excepcionalmente), relevo y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).							
² Aplicable a la sustitución de trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.							
³ 100% bonificación cuotas empresariales Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Para los trabajadores sustituidos incluidos en un Régimen de Seg. Social de trabajadores autónomos, 100% bonificación de la cuota que resulte de aplicar el tipo obligatorio sobre la base mínima o fija.							
				⁴ Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores autónomos sustituidos.			
				⁵ Trabajador con discapacidad: grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.			
				⁶ No podrán contratar temporalmente 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 de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.			

PROGRAMA EXCEPCIONAL DE EMPLEO PARA LA TRANSICIÓN HACIA LA CONTRATACIÓN ESTABLE		Art. 1 R.Decreto-Ley 1/2011, 11 febrero (BOE 12/02/2011)			
SUPUESTO	COLECTIVO	INCENTIVOS		Jornada	
		Reducción de cuotas	Duración		
CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL TEMPORAL O INDEFINIDA INICIAL hasta 12/02/2012 a Tiempo Parcial (TP) (501-502-520-530-550) (200-230-250-300-330-350)	<ul style="list-style-type: none"> - Personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos desde el 01/01/2011. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con edad igual o inferior a 30 años. - Que lleven inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. 	Reducción en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social: 100% Empresa con plantilla <250 personas 75% Empresa con plantilla ≥250 personas	12 meses	Entre el 50% y el 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo previsto en el artículo 12 ET
REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	- Contratos Temporales	<ul style="list-style-type: none"> - Que se concierten por una duración inicial prevista igual o superior a seis meses, mediante cualquier modalidad de contratación de duración determinada o temporal, incluida la modalidad del contrato en prácticas, que permita su celebración a tiempo parcial conforme a lo establecido conforme a lo establecido legalmente. - En ningún caso se podrá aplicar esta reducción a los contratos de trabajo celebrados bajo las modalidades de interinidad y de relevo. - Transformación en indefinido antes del transcurso de un año: <ul style="list-style-type: none"> o Posibilidad de transformación en indefinido ordinario o en contrato de fomento de la contratación indefinida (Disp. Adic. 1ª Ley 12/2001). o Si se transforman con la misma jornada u otra superior, tendrán derecho a las bonificaciones de cuotas establecidas en el artículo 10 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, si en el momento de la contratación inicial las personas desempleadas contratadas reunían los requisitos a que se refieren dichos artículos. En estos casos, se descontará del período objeto de bonificación el período transcurrido de reducción. 			
	- Contratos Indefinidos:	<ul style="list-style-type: none"> - Transcurrido el período de un año de aplicación de la reducción de cuotas, podrán, en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderle de acuerdo a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, o al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el período transcurrido de reducción. 			
	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos con personas desempleadas con discapacidad, que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o que se encuentren en situación de exclusión social: <ul style="list-style-type: none"> o Las empresas podrán optar por aplicar las reducciones de cuotas establecidas en este artículo o las bonificaciones reguladas en el Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, si concurren los requisitos correspondientes. o Si optan por las reducciones, transcurrido el período de un año de aplicación de la reducción de cuotas, podrán, en su caso, acogerse a la bonificación que pudiera corresponderle de acuerdo a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, o al artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, exclusivamente por el tiempo que restara de la misma, descontando el período transcurrido de reducción. 				
	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos iniciales desde 13/02/2011 hasta 12/02/2012. - Podrán beneficiarse de las reducciones establecidas en este artículo las empresas y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, podrán beneficiarse de esta medida los autónomos que contraten a personas trabajadoras pertenecientes a alguno de los colectivos objeto de la misma. - Las contrataciones efectuadas habrán de suponer un incremento neto de la plantilla de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> - Para el cálculo del incremento neto de la plantilla de la empresa, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el período de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. - Las empresas que se acojan a estas reducciones estarán obligadas a mantener, durante el período de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada. - El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores, dará lugar al abono de las cotizaciones correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos afectados por el incumplimiento. - En lo no previsto en esta disposición será de aplicación lo establecido en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.1.c). 				

MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	Apdo. 5 art. 15 ET (red. Ley 35/2010) y Disp. Transitoria 2ª Ley 35/2010	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - No aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. - Aplicable a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del 19/09/2010, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18/06/2010. - Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18/06/2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, 29 dic., para la mejora del crecimiento y del empleo.
		Art. 5 RDL 10/2011 Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores: Se suspende durante 2 años (hasta el 30/08/2013) la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.	

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
INDEFINIDO ORDINARIO (100) art. 8 y 15 ET		Indefinida	Completa	Según Convenio y categoría		FORMA: Verbal o Escrita
A TIEMPO PARCIAL (200) art. 12 ET (red. Ley 12/2001) RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET) Posibilidad de Pacto de Horas Complementarias	Indefinida	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S.: según retribuciones percibidas Bonificaciones Ley 43/2006 (250) Protección Social: asimilación al trabajador a TC	FORMA: Escrita • Comprende los trabajos FIJOS Y PERIÓDICOS dentro del volumen normal de actividad de la empresa y aquéllos DISCONTINUOS que se repitan en fechas ciertas .
DE FIJOS DISCONTINUOS (300) art. 15.8 ET (red. Ley 12/2001)	Llamado en el orden y forma que se determine en el convenio	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	Bonificaciones Ley 43/2006 (350)	FORMA: Escrita • Deberá figurar en el contrato: - Duración estimada, forma y orden de llamamiento. - Jornada laboral estimada y su distribución horaria de manera orientativa. • Comprende los trabajos FIJOS DISCONTINUOS que NO se repitan en fechas ciertas .
PERSONAS CON DISCAPACIDAD (130-230-330) RD 1451/1983 modificado por RD 4/1999, y RD 170/2004	Persona con discapacidad desempleada inscrita	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	Subvención 3.907 € o parte proporcional según jornada a TP. Bonificaciones Ley 43/2006	FORMA: Escrita • Solicitud previa de los trabajadores a la Oficina de Empleo. • Obligación de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.
Transformaciones (139-239)	Persona con discapacidad: grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.					

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA (FCI)		Disp. Adic. 1ª Ley 12/2001, 9 julio (BOE 10/07/2001), modificada por el RDL 10/2011	
SUPUESTOS	COLECTIVOS		RÉGIMEN JURÍDICO
CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL TC/TP/FD (100-200-300-150-250-350) (130-230-330) TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDO TC/TP/FD (109-209-309-139-239-189-289-389)	a) Desempleados (inscritos): <ul style="list-style-type: none"> - jóvenes desde 16 hasta 30 años (ambos inclusive). - mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los 2 años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de 5 años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos. - mayores de 45 años. - personas con discapacidad. - parados inscritos ininterrumpidamente al menos 1 mes. - que durante los 2 años anteriores hubieran tenido sólo contratos temporales, incluidos formativos. - a quienes, durante los 2 años anteriores se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente. 	b) Transformación en contrato indefinido FCI con anterioridad al 31/12/2011: Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos: <i>celebrado con anterioridad al 28/08/2011.</i>	INDEMNIZACIÓN EXTINCIÓN CONTRATO: <ul style="list-style-type: none"> - por causas objetivas - y declarada judicialmente o reconocida como improcedente - 33 días de salario por año de servicio, máximo 24 mensualidades
	c) Transformación en contrato indefinido FCI con anterioridad al 31/12/2012: Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, <i>celebrado a partir del 28/08/2011.</i> siempre que la duración no haya excedido de seis meses (salvo contratos formativos). <i>Se entenderán válidas las transformaciones una vez transcurrido el plazo de 20 días hábiles establecido en el artículo 59.3 E.T., a contar desde la fecha de la transformación.</i>	EXCLUSIONES: No podrá concertar contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los SEIS meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo: <ul style="list-style-type: none"> - únicamente afecta a la cobertura del mismo puesto afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo. - no aplicable cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18/06/2010 ni cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el art. 51.4 ET (despido colectivo). 	

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Art. 10 Ley 35/2010, 17 sept. (BOE 18/09/2010)			
SUPUESTOS	COLECTIVO	INCENTIVOS			
		Bonificación TC	Duración	Bonificación TP	
1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL hasta 31/12/2011 a Tiempo Completo (TC) (150) a Tiempo Parcial (TP) (250) Fijo Discontinuo (FD) (350)	- Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años , ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad: - que hayan estado inscritos al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación - y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.	- Hombre	66,67 €/mes (800 €/año)	3 años	Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista. % Bonificación = % jornada + 30%
		- Mujer	83,33 €/mes (1.000 €/año)		
	- Trabajadores desempleados mayores de 45 años , que hayan estado inscritos al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.	- Hombre	100 €/mes (1.200 €/año)	3 años	
		- Mujer	116,67 €/mes (1.400 €/año)		
2. TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS hasta 31/12/2011 TC (109) TP (209) FD (309)	- TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD. Contratos prácticas, formación, relevo y sustitución por jubilación anticipada cualquiera que sea la fecha de su celebración.	- Hombre	41,67 €/mes (500 €/año)	3 años	
		- Mujer	58,33 €/mes (700 €/año)		
REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos Indefinidos iniciales o transformaciones hasta el 31/12/2011. - Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. - También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este artículo. - Para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supondrán un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa (según art. 10.5 Ley 35/2010). - Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el período de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. <ul style="list-style-type: none"> - <i>No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el período de prueba.</i> - <i>En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido. Si el contrato extinguido correspondiese en el mismo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.</i> - El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados, celebrados al amparo de este artículo, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones. - En lo no previsto en la Ley 35/2010, será de aplicación lo establecido en la Sección 1ª del Capítulo I y en disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2. 				

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009 y Ley 35/2010					
SUPUESTOS	COLECTIVO		INCENTIVOS				
			Bonificación TC	Duración	Bonificación TP		
1. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Incluidas contrataciones por CEE Contratación Indefinida TC (130) TP (230) FD (330) Transformaciones (139-239) Contratación Temporal TC (430) TP (530) Código según modalidad en caso de CEE	- Contratación Indefinida personas con discapacidad desempleadas inscritas o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo o de los contratos formativos, celebrados con personas con discapacidad.	En general	- Hombre menor de 45 años	375 €/mes (4.500 €/año)	Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial (salvo CEE), la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista. % Bonificación = % jornada + 30%		
			- Mujer menor de 45 años	445,83 €/mes (5.350 €/año)			
			- Mayor de 45 años	475 €/mes (5.700 €/año)			
			- Hombre menor de 45 años	425 €/mes (5.100 €/año)			
		En caso de discapacidad severa	- Mujer menor de 45 años	495,83 €/mes (5.950 €/año)			
			- Mayor de 45 años	525 €/mes (6.300 €/año)			
	- Contratación Temporal Fomento del Empleo para personas con discapacidad desempleadas inscritas.	En general	- Hombre menor de 45 años	291,66 €/mes (3.500 €/año)		Toda la vigencia del contrato	
				- Mujer menor de 45 años			341,66 €/mes (4.100 €/año)
				- Hombre mayor de 45 años			341,66 €/mes (4.100 €/año)
			- Mujer mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)			
En caso de discapacidad severa		- Hombre menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)				
			- Mujer menor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)			
		- Hombre mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)				
		- Mujer mayor de 45 años	441,66 €/mes (5.300 €/año)				
- Contrataciones por Centros Especiales de Empleo (CEE): Indefinido, Temporal (incluidos contratos formativos) o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo, duración determinada o temporales (incluidos formativos), celebrados con personas con discapacidad.			100% cuota empres. Seg.S. (incluidas AT y EP y CRC)				
2. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- No es necesaria la condición de estar en desempleo. - Condición de víctima de violencia de género acreditada en los términos de la LO 1/2004.	Contratación Indefinida	Víctimas violencia doméstica	70,83 €/mes (850 €/año)	4 años		
			Víctimas violencia de género	125 €/mes (1.500 €/año)			
		Contratación Temporal	50 €/mes (600 €/año)	Toda la vigencia del contrato			
3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- Trabajador desempleado inscrito en Situación de Exclusión Social acreditada por los servicios sociales u órganos competentes.	Contratación Indefinida		50 €/mes (600 €/año)	4 años		
		Contratación Temporal		41,67 €/mes (500 €/año)	Toda la vigencia del contrato		
4. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA TRABAJAD. MAYORES DE 60 AÑOS	- Trabajador con CONTRATO INDEFINIDO: - Mayor de 60 años. - 5 años de antigüedad en la empresa.	- BONIFICACIÓN cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo IT): - 50% desde la fecha de cumplimiento de los requisitos. - Incremento 10% anualmente, transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar máximo 100%. Compatible con bonificaciones Programas Fomento de Empleo (máximo 100%).					
5. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD	- Reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 01/07/2006 .	- Contratos indefinidos de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo.		Contratos a TC: - Bonificación: 100 €/mes (1.200 €/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación.			
		- Transformación de contratos de duración determinada o temporales: Cuando el contrato sea suspendido por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, y se transforme el contrato en indefinido en el momento de la reincorporación.		Contratos a TP: % Bonificación = % jornada + 30%			
Persona con discapacidad:	Grado de discapacidad igual o superior al 33% o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Discapacidad Severa: Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.						

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009 y Ley 35/2010	
OBSERVACIONES			
FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del 31/12/2006 (01/07/2006 para los acogidos al RDL 5/2006). - A partir del 08/03/2009 también se incentiva la contratación indefinida de trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. - Por escrito en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo (excepto en el supuesto de contratos ya existentes). - Formalización de copia básica. 		
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por trabajador contratado. 		
BENEFICIARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos. - Las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa: La Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos. No aplicable a la contratación de trabajadores con discapacidad por CEE de titularidad pública. 	
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	<p>a) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seg. Social (<i>en la fecha de alta de los trabajadores y durante su aplicación</i>).</p> <p><i>La falta de ingreso en plazo reglamentario dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.</i></p> <p>b) No haber sido excluido del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones.</p>		
EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS	<p>1) Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</p> <p>a) Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo (CEE).</p> <p>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado 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, y las que se produzcan con estos últimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él.</i> - <i>Exclusión no aplicable 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.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad.</i> <p>c) Trabajadores con contrato indefinido, en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato o con un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación en los últimos 6 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones.</i> - <i>Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido \geq 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido \geq 65%.</i> <p>d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.</i> - <i>Exclusión no aplicable en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de Centros Espec. Empleo o de incorporación a una empresa ordinaria de trabajad. con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido \geq 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido \geq 65%.</i> <p>2) 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 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</i> - <i>El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.</i> 		
INCOMPATIBILIDADES	<p>1) Cuando una contratación pudiera estar incluida en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos.</p> <p>2) Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.</p> <p>3) Los beneficios 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 (salvo CEE).</p>		

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009 y Ley 35/2010

OBSERVACIONES
**MANTENIMIENTO DE
BONIFICACIONES**
1) Transformación de tiempo completo (TC) a tiempo parcial (TP) o viceversa.

- No se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo período de bonificación.
- En el supuesto de que se reitere la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

2) Contrataciones por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas:

- Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17/05/1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.
- Al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.

3) Sucesión de Empresas:

- El nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.

**TRABAJADOR
DESEMPLEADO
EN SITUACIÓN DE
EXCLUSIÓN SOCIAL**

 Disp. Adic. 2ª Ley 43/2006
 modificada por Disp. Final 3ª
 Ley 44/2007

**- Trabajador Desempleado en Situación
de Exclusión Social (acreditada por los
Servicios Sociales Públicos competentes):**

 Art. 2.1 Ley 44/2007, regulación del régimen de
 las empresas de inserción.

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción.
- b) Personas que no puedan acceder a Rentas Mínimas de Inserción.
- c) Jóvenes >18 y <30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios, liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores en centros de internamiento, 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 CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO		Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE 13/12/2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad	
PROGRAMA	REQUISITOS	CONTRATO	BENEFICIOS Y OBSERVACIONES
Compatibilidad del Subsidio por Desempleo (SD) con el trabajo por cuenta ajena <i>Disp. Transitoria quinta</i>	<ul style="list-style-type: none"> TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptor Subsidio Desempleo. - También aplicable a perceptores SDREASS. - Mayor de 52 años. - Programa voluntario. 	TIEMPO COMPLETO INDEFINIDO o TEMPORAL Duración > 3 meses.	TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Abono mensual 50% SD con el límite del doble del período pendiente de percibir. - 3 meses SD por cambio de residencia. EXCLUSIONES: <ul style="list-style-type: none"> a) Contratos subvencionados por SPE Programa Fomento Empleo Agrario. b) Empresas con ERE autorizado. c) Empresas en las que haya trabajado el perceptor SD en los 12 últimos meses. d) Contrataciones que afecten al cónyuge o parientes hasta el 2º grado. EMPRESARIO: <ul style="list-style-type: none"> - Bonificación 50% cuota empresarial S.S. contingencias comunes (en caso de contratación temporal: máximo 12 meses). - Bonificaciones por contratación indefinida. - Completa la cuantía del SD hasta el importe del salario que corresponda. - Cotiza por el importe total del salario.
Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo <i>Disp. Transitoria sexta</i>	<ul style="list-style-type: none"> EMPRESA: <ul style="list-style-type: none"> - Que tenga hasta 100 trabajadores. TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptor de Prestación (PD) o Subsidio Desempleo (SD). - Programa voluntario. 	Contrato de INTERINIDAD para sustituir a trabajadores en formación.	TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Abono mensual 50% PD o SD con el límite del doble del período pendiente de percibir. ACCIONES DE FORMACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> - Financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas. EMPRESARIO: <ul style="list-style-type: none"> - Completa la cuantía de la PD o SD hasta el importe del salario que corresponda. - Cotiza por el importe total del salario.

INCENTIVOS PARA SECTORES ESPECÍFICOS:

Incentivos para mantenimiento del empleo por parte de empresas del sector y por la contratación por cualquier empresa de trabajadores excedentes del sector.

Sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería.	RD 100/2009, 6 febr. (BOE 24/02/2009). Vigencia de las medidas: 2 años (hasta 24/02/2011).
Sector del juguete.	RD 1678/2009, 13 nov. (BOE 30/11/2009). Vigencia de las medidas: 2 años (hasta 30/11/2011).
Sector del mueble.	RD 1679/2009, 13 nov. (BOE 30/11/2009). Vigencia de las medidas: 2 años (hasta 30/11/2011).

REDUCCIONES DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 59 AÑOS

Disp. Adic. 4ª
Ley 39/2010, 22 dic.
PGE 2011

- **Trabajador con CONTRATO INDEFINIDO:**
 - Mayor de 59 años.
 - 4 años de antigüedad en la empresa.

- **REDUCCIÓN** cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo IT):
 - 40% desde la fecha de cumplimiento de los requisitos.
 - Duración 1 año, salvo que con anterioridad sean aplicables las bonificaciones previstas en la Ley 43/2006.
 - Aplicable Ley 43/2006 respecto a exclusiones, requisitos, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

REDUCCIONES EN COTIZAC. S.S. EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Disp. Adic. 5ª
Ley 39/2010, 22 dic.
PGE 2011

- Trabajadora que sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente durante el **embarazo o lactancia natural.**
- Por razón de **enfermedad profesional**, cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

- **REDUCCIÓN** 50% cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:
 - durante el período de permanencia en el nuevo puesto o función.

EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 65 AÑOS

art. 112.bis
(red. Ley 53/2002) y
Disp. Adic. 21ª
LGSS
(red. Ley 35/2002)

- **Trabajador por cuenta ajena con CONTRATO INDEFINIDO o Socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas:**
 - trabajador > 65 años y
 - acreditar 35 años cotización efectiva a la Seguridad Social.
 - No aplicable a trabajadores en Administraciones Públicas u Organismos Públicos.

- EXONERACIÓN** cuotas de Seg. Social del Empresario y del Trabajador por:
- contingencias comunes (salvo IT)
 - y aportaciones por desempleo, FOGASA y formación profesional.

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. 	CÓMO PUEDE FORMALIZARSE UN CONTRATO	Art. 8 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. - Cuándo es obligatorio realizarlo por escrito: <ul style="list-style-type: none"> - Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos: <ul style="list-style-type: none"> • de prácticas y para la formación y el aprendizaje • los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo • a domicilio • los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado • los de los trabajadores 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 4 semanas. - Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. 		
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	Art. 7 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Podrán contratar la prestación de su trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Las personas mayores de edad (18 años). • Los menores de 18 años legalmente emancipados. • Las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. • Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable. 		COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	Art. 8.3 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. - Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. - La copia básica se entregará por el empresario, para su firma, a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. - Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo, aunque no exista representación legal de los trabajadores (ver procedimiento de comunicación). 	
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	Art. 16.1 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Los empresarios están obligados a COMUNICAR a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. 			PERÍODO DE PRUEBA	Art. 14 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. - Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de dos meses para el resto de los trabajadores. En las Empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos Titulados. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. - Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. - Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	R.D. 1424/2002, 27 dic. (BOE 19/02/2003) y Orden TAS/770/2003, 14 marzo (BOE 05/04/2003): <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse: <ul style="list-style-type: none"> • Por medios telemáticos. • Mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y de las propias copias básicas. 	PERÍODO DE PRUEBA	Art. 14 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. - Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de dos meses para el resto de los trabajadores. En las Empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos Titulados. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. - Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. - Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. 		
INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL	Art. 8.5 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas¹, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato formalizado por escrito. - Desarrollado por R.D. 1659/1998, 24 jul. (BOE 12/08/1998). - Plazo para informar: <ul style="list-style-type: none"> 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones. <p>¹ con exclusión de relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y de los penados en instituciones penitenciarias.</p>				
FINALIZACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO	Art. 49.1.c ET (red. Ley 35/2010): <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización 12 días salario/año. - Excluidos contratos de interinidad y formativos. Nueva Disposición Transitoria 13ª ET (red. Ley 35/2010): <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización 8 días salario/año para contratos temp. celebrados hasta el 31/12/2011. - Indemnización 9 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2012. - Indemnización 10 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2013. - Indemnización 11 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2014. - Indemnización 12 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2015. 	PERÍODO DE PRUEBA	Art. 14 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. - Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de dos meses para el resto de los trabajadores. En las Empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos Titulados. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. - Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. - Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. 		