

## 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
		2 FORMATIVOS
3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2 FORMATIVOS	1 FORMACIÓN (no admite 521)
		3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
4 JUBILACIÓN PARCIAL RELEVO	4 JUBILACIÓN PARCIAL RELEVO	0 JUBILACIÓN PARCIAL (no admite 440)
		1 RELEVO
5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 PROG. EXCLUSIÓN SOCIAL PROG. VIOLENCIA DE GÉNERO o DOMÉSTICA

# MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2011

**Febrero 2011**

#### Contenido adaptado al

**Real Decreto-Ley 1/2011, 11 febrero** (BOE 12/02/2011), de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

#### 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
<b>EN PRÁCTICAS</b> (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 <b>6 meses</b> / Máximo <b>2 años</b> 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> )	<b>FORMA:</b> Escrita  <b>Título:</b> universitario o de <b>formación profesional</b> de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o <b>certificado de profesionalidad</b> (Ley Orgánica 5/2002), que habiliten para el ejercicio profesional.
<b>FORMACIÓN</b> (421) art. 11 ET (red. Ley 35/2010) Disp. Adic. 2ª y 15ª ET RD 488/1998 Art. 27 RD 395/2007 Orden 14/07/1998 Resolución de 4 feb. 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal art. 11 Ley 35/2010 *	>16 y <21 años <sup>1</sup> sin titulación para contrato en prácticas. También >21 desempleados: - <b>Máximo edad según programas:</b> - Alumnos-trabajadores de Programas Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo. - <b>Máximo 24 años:</b> - Desempleados que cursen ciclo formativo de formación profesional de grado medio. - <b>Sin límite máximo de edad:</b> - Personas con discapacidad.	Mínimo <b>6 meses</b> Máximo <b>2 años</b> salvo Convenio Colectivo: máximo 3 años <i>(4 años para personas con discapacidad)</i> Prórrogas mínimo 6 meses  Expirada la duración máxima, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad	Completa  Mínimo 15% formación teórica	Según Convenio.  1º año: No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo  2º año: No inferior a SMI con independencia del tiempo formación teórica	Financiación formación  Cotización especial Seguridad Social  Reducción 50% cuota empresarial Seg. Social <i>(personas con discapacidad)</i>	<b>FORMA:</b> Escrita  • Número máximo de contratos formación por Centro de Trabajo. • Posibilidad de obtener Certificado de Profesionalidad. • Con <b>protección por desempleo</b> (salvo alumnos trabaj. en programas Esc. Taller, Casas Ofic. y Talleres Emp.). • Bonificación 100% cuota empresarial y trabajadores a S.S. para contratos formación realizados hasta 31/12/2011* con <b>desempleados</b> , que supongan incremento de la plantilla de empresa.
<b>A TIEMPO PARCIAL</b> <i>(501-502-503-510-530-540)</i> art. 12 ET <i>(red. Ley 12/2001 y Ley 40/2007)</i> RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo art. 35 ET)	Según supuesto de duración determinada al que se acoge <sup>2</sup>	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un <i>"trabajador a tiempo completo comparable"</i>	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas  Protección Social: asimilación al trabajador a tiempo completo	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada. • Comprende los supuestos de <b>JUBILACIÓN PARCIAL</b> <b>antes y después</b> de cumplir la edad de jubilación Reducción de jornada y salario, mínimo 25% y máximo 75% <i>(85% si relevista con contrato indefinido TC)</i> .
<b>RELEVO</b> (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 <u>optativo</u> si se accede a la jubilación parcial cumplidos 65 años</i>	<b>Jubilación parcial antes edad jubilación:</b> hasta alcanzar el trabajador sustituido la edad jubilación ordinaria, prorrogable por períodos anuales.  <b>Jubilación parcial después edad jubilación:</b> 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	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción <i>(8 días/año para contratos celebrados hasta 31/12/2011)</i> . • El trabajador sustituido (que accede a la <b>Jubilación Parcial</b> ) deberá haber cumplido la edad de <b>61 años</b> <i>(a partir de 60 años según período transitorio LGSS)</i> . • <b>Extinción:</b> en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
<b>SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA</b> <i>(980 ó código según modalidad específica)</i> RD 1194/1985	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.	<b>FORMA:</b> Escrita  • El contrato puede celebrarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes salvo TP y Eventual Circunstancias Producción. • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada.

<sup>1</sup> Hasta el 31/12/2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de 25 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) ET para la celebración de contratos para la formación.

<sup>2</sup> Tiempo Parcial – Supuestos de duración determinada: prácticas, obra o servicio, eventual circunstancias producción, interinidad (excepcionalmente) y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).

TIPO DE CONTRATO		TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
<b>OBRA O SERVICIO</b> (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 <sup>1</sup>	Según Convenio y Categoría		<b>FORMA:</b> Escrita • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción (8 días/año para contratos celebrados hasta 31/12/2011).
<b>EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN</b> (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 <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría		<b>FORMA:</b> Escrita si duración >4 semanas • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción (8 días/año para contratos celebrados hasta 31/12/2011). • <b>Duración y periodo</b> modificables por Convenio Colectivo: Período máximo: 18 meses Duración máxima: ¾ período establecido (máximo 12 meses)
<b>INTERINIDAD</b> (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)				<b>FORMA:</b> Escrita
Disp. Adic. 14ª ET	<b>Excedencia Cuidado Familiares</b>	Beneficiario prestaciones desempleo >1 año como perceptor	Sustitución durante período de excedencia			<b>Reducción cuota empr. S.S. c.c.</b> 95% - 60% - 50% según año excedencia	• <b>Se identificarán:</b> a) trabajador sustituido y causa o b) puesto objeto de selección/promoción
RDL 11/1998 Ley 12/2001 Mod. L.O. 3/2007	<b>Maternidad, Paternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo o lactancia natural</b>	Desempleado inscrito	Sustitución durante período de suspensión del contrato <sup>2</sup>	Completa o a Tiempo Parcial <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría	<b>100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social<sup>3</sup></b> trabajadores interino y sustituido <sup>4</sup>	• Se realizará a <b>jornada completa</b> salvo: a) trabajador sustituido a TP o puesto objeto de selección/promoción sea a TP b) complemento de jornada reducida
Ley 45/2002	<b>Sustitución Personas con discapacidad</b>	Persona con discapacidad <sup>5</sup> desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			<b>100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social<sup>3</sup></b>	
art. 21.3 L.O. 1/2004	<b>Sustitución Víctima Violencia de Género</b>		Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			<b>100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes</b>	* El trabajador sigue percibiendo el 50% de la prestación o subsidio por desempleo
Ley 45/2002	<b>Trabajador en formación</b>	Beneficiario prestaciones desempleo	Sustitución durante acciones de formación		Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *		
<b>TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> (430-530) Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 Ley 43/2006		Persona con discapacidad <sup>5</sup> desempleada inscrita	Mínimo 12 meses Máximo 3 años  Prórrogas 12 meses	Completa o a Tiempo Parcial <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría	- <b>Bonificaciones</b> Programa Fomento Empleo Ley 43/2006 durante la vigencia del contrato - <b>Subvenciones</b> para adaptación puesto de trabajo o dotación medios de protección.	<b>FORMA:</b> Escrita • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción (12 días/año). • <b>Transformación en indefinidos a jornada completa o a tiempo parcial:</b> Beneficios previstos en RD 1451/1983 (139-239) • <b>Empresas excluidas<sup>6</sup>.</b>

**Nota:** Véase también Contratos Temporales Fomento del Empleo Situación Exclusión Social y Víctimas de Violencia de Género o Violencia Doméstica.

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

<sup>2</sup> Aplicable a la sustitución de trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores autónomos sustituidos.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 01/2011, 11 febrero (BOE 12/02/2011)			
SUPUESTO	COLECTIVO	INCENTIVOS		Jornada	
		Reducción de cuotas	Duración		
<b>CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL TEMPORAL O INDEFINIDA INICIAL hasta 12/02/2012</b> <b>a Tiempo Parcial (TP)</b> (501-502-520-530-550) (200-230-250-300-330-350)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos desde el 1 de enero de 2011.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con edad igual o inferior a 30 años.</li> </ul>	<b>Reducción en todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social:</b>  100% Empresa con plantilla <250 personas  75% Empresa con plantilla ≥250 personas	12 meses	Entre el <b>50%</b> y el <b>75%</b> de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo previsto en el artículo 12 ET
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que lleven inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que se concierten por una duración inicial prevista igual superior a <b>seis meses</b>, 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.</li> <li>- En ningún caso se podrá aplicar esta reducción a los contratos de trabajo celebrados bajo las modalidades de interinidad y de relevo.</li> <li>- <b>Transformación en indefinido</b> antes del transcurso de un año:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Posibilidad de transformación en indefinido ordinario o en contrato de fomento de la contratación indefinida (Disp. Adic. 1ª Ley 12/2001).</li> <li>o Si se transforman <u>con la misma jornada u otra superior</u>, tendrán derecho a las <b>bonificaciones</b> 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.</li> </ul> </li> </ul>			
<b>REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos Temporales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transcurrido el período de <b>un año</b> de aplicación de la reducción de cuotas, podrán, en su caso, acogerse a la <b>bonificación</b> 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.</li> </ul>			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos Indefinidos:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul> </li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos iniciales <b>desde 13/02/2011 hasta 12/02/2012</b>.</li> <li>- 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.</li> <li>- Las contrataciones efectuadas habrán de suponer un <b>incremento neto de la plantilla de la empresa</b>.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul> </li> <li>- Las empresas que se acojan a estas reducciones estarán obligadas a <b>mantener</b>, durante el período de duración de la reducción, el <b>nivel de empleo alcanzado</b> con la contratación realizada.</li> <li>- El <b>incumplimiento</b> por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores, dará lugar al <b>abono de las cotizaciones</b> correspondientes a las reducciones aplicadas sobre los contratos afectados por el incumplimiento.</li> <li>- 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).</li> </ul>			

<b>MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>	<b>Apdo. 5 art. 15 ET (red. Ley 35/2010) y Disp. Transitoria 2ª Ley 35/2010</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores que en un período de <b>30 meses</b> hubieran estado contratados durante un plazo superior a <b>24 meses</b>, con o sin solución de continuidad, para el <b>mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas</b>, mediante <b>dos o más contratos temporales</b>, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de <b>duración determinada</b>, <b>ADQUIRIRÁN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES FIJOS</b>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Aplicable a los trabajadores que suscriban tales contratos a <b>partir del 19/09/2010</b>, 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>
--	---	---	---

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b> (100) art. 8 y 15 ET		Indefinida	Completa	Según Convenio y categoría		<b>FORMA:</b> Verbal o Escrita
<b>A TIEMPO PARCIAL</b> (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 <b>Bonificaciones</b> Ley 43/2006 (250)  Protección Social: asimilación al trabajador a TC	<b>FORMA:</b> Escrita  • Comprende los trabajos <b>FIJOS Y PERIÓDICOS</b> dentro del volumen normal de actividad de la empresa y aquéllos <b>DISCONTINUOS</b> que se repitan en <b>fechas ciertas</b> .
<b>DE FIJOS DISCONTINUOS</b> (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	<b>Bonificaciones</b> Ley 43/2006 (350)	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Deberá figurar en el contrato:</b> - Duración estimada, forma y orden de llamamiento. - Jornada laboral estimada y su distribución horaria de manera orientativa. • Comprende los trabajos <b>FIJOS DISCONTINUOS</b> que <b>NO</b> se repitan en <b>fechas ciertas</b> .
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> (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	<b>Subvención 3.907 €</b> o parte proporcional según jornada a TP.  <b>Bonificaciones</b> Ley 43/2006	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Solicitud previa</b> de los trabajadores a la Oficina de Empleo. • Obligación de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.
<b>Transformaciones</b> (139-239)	<b>Persona con discapacidad:</b> 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 la Ley 35/2010	
SUPUESTOS	COLECTIVOS		RÉGIMEN JURÍDICO
<b>CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL TC/TP/FD</b> (100-200-300-150-250-350) (130-230-330)  <b>TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDO TC/TP/FD</b> (109-209-309-139-239-189-289-389)	<b>a) Desempleados (inscritos):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jóvenes desde 16 hasta 30 años (ambos inclusive).</li> <li>- 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.</li> <li>- mayores de 45 años.</li> <li>- personas con discapacidad.</li> <li>- parados inscritos ininterrumpidamente al menos 1 mes.</li> <li>- que durante los 2 años anteriores hubieran tenido sólo contratos temporales, incluidos formativos.</li> <li>- a quienes, durante los 2 años anteriores se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente.</li> </ul>	<b>b) Transformación en contrato indefinido FCI con anterioridad al 31/12/2010:</b> Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos: <i>celebrado con anterioridad al 18/06/2010.</i>	<b>INDEMNIZACIÓN EXTINCIÓN CONTRATO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- por causas objetivas</li> <li>- y declarada judicialmente o reconocida como improcedente</li> <li>- <b>33 días de salario</b> por año de servicio, máximo <b>24 mensualidades</b></li> </ul>
	<b>c) Transformación en contrato indefinido FCI con anterioridad al 31/12/2011:</b> 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 18/06/2010.</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>	<b>EXCLUSIONES:</b> No podrá concertar contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los <b>SEIS</b> 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"> <li>- únicamente afecta a la cobertura del mismo puesto afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</li> <li>- 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).</li> </ul>	

**PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO**
**Art. 10 Ley 35/2010, 17 sept. (BOE 18/09/2010)**

SUPUESTOS	COLECTIVO	INCENTIVOS			
		Bonificación TC	Duración	Bonificación TP	
<b>1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL</b> <b>hasta 31/12/2011</b>  a Tiempo Completo (TC) (150) a Tiempo Parcial (TP) (250) Fijo Discontinuo (FD) (350)	- Trabajadores <b>desempleados entre 16 y 30 años</b> , 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.  <b>% Bonificación = % jornada + 30%</b>
		- Mujer	83,33 €/mes (1.000 €/año)		
	- Trabajadores <b>desempleados mayores de 45 años</b> , 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)		
<b>2. TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS hasta 31/12/2011</b> TC (109) TP (209) FD (309)	<b>- TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD.</b> 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)		
<b>REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos Indefinidos iniciales o transformaciones <b>hasta el 31/12/2011</b>.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supondrán un <b>incremento del nivel de empleo fijo de la empresa</b> (según art. 10.5 Ley 35/2010).</li> <li>- Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a <b>mantener</b>, durante el período de duración de la bonificación, el <b>nivel de empleo fijo alcanzado</b> con la contratación indefinida o transformación bonificada.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- <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></li> <li>- <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 <b>dos meses siguientes</b> 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 a uno de los bonificados conforme a este artículo, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación previstos 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></li> </ul> </li> <li>- El <b>incumplimiento</b> por parte de las empresas de las obligaciones establecidas dará lugar al <b>reintegro</b> 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.</li> <li>- 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 <b>Ley 43/2006</b>, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</li> </ul>				

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
<b>1. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b> Incluidas contrataciones por CEE <b>Contratación Indefinida</b> TC (130) TP (230) FD (330) <b>Transformaciones (139-239)</b> <b>Contratación Temporal TC (430) TP (530)</b> Código según modalidad en caso de CEE	- <b>Contratación Indefinida</b> personas con discapacidad desempleadas inscritas o <b>Transformación en indefinidos</b> 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.  <b>% Bonificación = % jornada + 30%</b>
			- Mujer menor de 45 años	445,83 €/mes (5.350 €/año)	
			- Mayor de 45 años	475 €/mes (5.700 €/año)	
		En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	425 €/mes (5.100 €/año)	
			- Mujer menor de 45 años	495,83 €/mes (5.950 €/año)	
			- Mayor de 45 años	525 €/mes (6.300 €/año)	
	- <b>Contratación Temporal Fomento del Empleo</b> para personas con discapacidad desempleadas inscritas.	En general	- Hombre menor de 45 años	291,66 €/mes (3.500 €/año)	
			- Mujer menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)	
		En caso de discapacidad severa	- Hombre mayor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)	
			- Mujer mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)	
- <b>Contrataciones por Centros Especiales de Empleo (CEE): Indefinido, Temporal</b> (incluidos contratos formativos) o <b>Transformación en indefinidos</b> 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)	Toda la vigencia del contrato	
<b>2. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA</b> INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- No es necesaria la condición de estar en desempleo. - Condición de <b>víctima de violencia de género</b> 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	
<b>3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL</b> INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- <b>Trabajador desempleado inscrito en Situación de Exclusión Social</b> 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
<b>4. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA TRABAJAD. MAYORES DE 60 AÑOS</b>	- <b>Trabajador con CONTRATO INDEFINIDO:</b> - Mayor de 60 años. - 5 años de antigüedad en la empresa.	- <b>BONIFICACIÓN</b> 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%).			
		- <b>BONIFICACIÓN</b> 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%).			
<b>5. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD</b>	- <b>Reincorporación efectiva de la mujer al trabajo</b> en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del <b>01/07/2006</b> .	- <b>Contratos indefinidos</b> de las mujeres trabajadoras que sean <b>suspendidos</b> por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo.		<b>Contratos a TC:</b>  - <b>Bonificación:</b> 100 €/mes (1.200 €/año) durante los <b>4 años</b> siguientes a la reincorporación.	
		- <b>Transformación</b> de contratos de duración determinada o temporales: Cuando el contrato sea <b>suspendido</b> por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, <b>y se transforme</b> el contrato en indefinido en el momento de la reincorporación.		<b>Contratos a TP:</b>  % Bonificación = % jornada + 30%	
<b>Persona con discapacidad:</b>	<b>Grado de discapacidad</b> 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. <b>Discapacidad Severa:</b> 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			
<b>FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del <b>31/12/2006</b> (01/07/2006 para los acogidos al RDL 5/2006).</li> <li>- A partir del <b>08/03/2009</b> 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.</li> <li>- <b>Por escrito</b> 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).</li> <li>- Formalización de copia básica.</li> </ul>		
<b>INCENTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Bonificación mensual</b> de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por trabajador contratado.</li> </ul>		
<b>BENEFICIARIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.</li> <li>- 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quedarán <b>excluidos</b> 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.</li> </ul>	
<b>REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS</b>	<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>		
<b>EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS</b>	<p><b>1) Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</b></p> <p><b>a) Relaciones laborales de carácter especial</b>, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo (CEE).</p> <p><b>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado</b> 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"> <li>- <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></li> <li>- <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></li> <li>- <i>Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad.</i></li> </ul> <p><b>c) Trabajadores con contrato indefinido</b>, en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, en los <b>24 meses</b> anteriores a la formalización del contrato o con un <b>contrato de duración determinada o temporal</b> o mediante un <b>contrato formativo</b>, de relevo o de sustitución por jubilación en los últimos <b>6 meses</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones.</i></li> <li>- <i>Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido.</i></li> <li>- <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 <math>\geq</math> 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido <math>\geq</math> 65%.</i></li> </ul> <p><b>d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido</b> en un plazo de <b>3 meses</b> previos a la formalización del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.</i></li> <li>- <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></li> <li>- <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 <math>\geq</math> 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido <math>\geq</math> 65%.</i></li> </ul> <p><b>2) Las Empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados</b> quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</i></li> <li>- <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></li> </ul>		
<b>INCOMPATIBILIDADES</b>	<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
<b>Compatibilidad del Subsidio por Desempleo (SD) con el trabajo por cuenta ajena</b> <i>Disp. Transitoria quinta</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>TRABAJADOR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceptor Subsidio Desempleo.</li> <li>- También aplicable a perceptores SDREASS.</li> <li>- Mayor de 52 años.</li> <li>- Programa voluntario.</li> </ul> </li> </ul>	TIEMPO COMPLETO  INDEFINIDO o TEMPORAL  Duración > 3 meses.	<b>TRABAJADOR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abono mensual 50% SD con el límite del doble del período pendiente de percibir.</li> <li>- 3 meses SD por cambio de residencia.</li> </ul> <b>EXCLUSIONES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Contratos subvencionados por SPE Programa Fomento Empleo Agrario.</li> <li>b) Empresas con ERE autorizado.</li> <li>c) Empresas en las que haya trabajado el perceptor SD en los 12 últimos meses.</li> <li>d) Contrataciones que afecten al cónyuge o parientes hasta el 2º grado.</li> </ul> <b>EMPRESARIO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonificación 50% cuota empresarial S.S. contingencias comunes (en caso de contratación temporal: máximo 12 meses).</li> <li>- Bonificaciones por contratación indefinida.</li> <li>- Completa la cuantía del SD hasta el importe del salario que corresponda.</li> <li>- Cotiza por el importe total del salario.</li> </ul>
<b>Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo</b> <i>Disp. Transitoria sexta</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>EMPRESA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que tenga hasta 100 trabajadores.</li> </ul> </li> <li><b>TRABAJADOR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perceptor de Prestación (PD) o Subsidio Desempleo (SD).</li> <li>- Programa voluntario.</li> </ul> </li> </ul>	Contrato de INTERINIDAD para sustituir a trabajadores en formación.	<b>TRABAJADOR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abono mensual 50% PD o SD con el límite del doble del período pendiente de percibir.</li> </ul> <b>ACCIONES DE FORMACIÓN:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.</li> </ul> <b>EMPRESARIO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Completa la cuantía de la PD o SD hasta el importe del salario que corresponda.</li> <li>- Cotiza por el importe total del salario.</li> </ul>

INCENTIVOS PARA SECTORES ESPECÍFICOS: <i>Incentivos para mantenimiento del empleo por parte de empresas del sector y por la contratación por cualquier empresa de trabajadores excedentes del sector.</i>	Sector	Resolución
	Sector de fabricación y componentes del <b>calzado, curtidos y marroquinería.</b>	RD 100/2009, 6 febr. (BOE 24/02/2009). Vigencia de las medidas: 2 años (hasta 24/02/2011).
	Sector del <b>juguete.</b>	RD 1678/2009, 13 nov. (BOE 30/11/2009). Vigencia de las medidas: 2 años (hasta 30/11/2011).
	Sector del <b>mueble.</b>	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:	REDUCCIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor de 59 años.</li> <li>• 4 años de antigüedad en la empresa.</li> </ul>	cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo IT): <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40% desde la fecha de cumplimiento de los requisitos.</li> <li>- Duración 1 año, salvo que con anterioridad sean aplicables las bonificaciones previstas en la Ley 43/2006.</li> <li>- Aplicable Ley 43/2006 respecto a exclusiones, requisitos, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.</li> </ul>

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.	REDUCCIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por razón de <b>enfermedad profesional</b>, 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.</li> </ul>	50% cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- durante el período de permanencia en el nuevo puesto o función.</li> </ul>

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:	EXONERACIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajador &gt; 65 años y</li> <li>• acreditar 35 años cotización efectiva a la Seguridad Social.</li> <li>- No aplicable a trabajadores en Administraciones Públicas u Organismos Públicos.</li> </ul>	cuotas de Seg. Social del Empresario y del Trabajador por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• contingencias comunes (salvo IT)</li> <li>• y aportaciones por desempleo, FOGASA y formación profesional.</li> </ul>

**FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>	<b>CÓMO PUEDE FORMALIZARSE UN CONTRATO</b>	<b>Art. 8 E.T.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra.</li> <li>- <b>Cuándo es obligatorio realizarlo por escrito:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• de prácticas y para la formación</li> <li>• a domicilio</li> <li>• los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo</li> <li>• los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado</li> <li>• los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a 4 semanas.</li> <li>- Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.</li> </ul>
<b>CAPACIDAD PARA CONTRATAR</b>	<b>Art. 7 E.T.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Podrán contratar la prestación de su trabajo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas mayores de edad (18 años).</li> <li>• Los menores de 18 años legalmente emancipados.</li> <li>• 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.</li> <li>• Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.</li> </ul> </li> </ul>		
<b>COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO</b>	<b>Art. 16.1 E.T.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los empresarios están obligados a <b>COMUNICAR</b> 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.</li> </ul>	<b>COPIA BÁSICA DEL CONTRATO</b>	<b>Art. 8.3 E.T.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El empresario <b>entregará a la representación legal de los trabajadores</b> 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.</li> <li>- Esta copia básica contendrá todos los <b>datos del contrato</b> 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Posteriormente, dicha copia básica <b>se enviará a la Oficina de Empleo</b>, aunque no exista representación legal de los trabajadores (ver procedimiento de comunicación).</li> </ul>
<b>PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN</b>	<b>R.D. 1424/2002, 27 dic. (BOE 19/02/2003) y Orden TAS/770/2003, 14 marzo (BOE 05/04/2003):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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"> <li>• Por medios telemáticos.</li> <li>• 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.</li> </ul> </li> </ul>		
<b>INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL</b>	<b>Art. 8.5 E.T.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas<sup>1</sup>, 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.</li> <li>- Desarrollado por <b>R.D. 1659/1998</b>, 24 jul. (BOE 12/08/1998).</li> <li>- <b>Plazo para informar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 meses desde el comienzo de la relación laboral.</li> <li>1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones.</li> </ul> </li> </ul> <p><sup>1</sup> con exclusión de relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y de los penados en instituciones penitenciarias.</p>	<b>PERÍODO DE PRUEBA</b>	<b>Art. 14 E.T.:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su establecimiento es <b>optativo</b> y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato.</li> <li>- Su <b>duración máxima</b> 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.</li> <li>- Durante el período de prueba, el trabajador tendrá <b>los mismos derechos y obligaciones</b> correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.</li> <li>- Durante este período <b>se podrá rescindir la relación laboral</b> por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.</li> <li>- El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>