

EL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es?

Un contrato de trabajo es un 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.

Pueden firmarlo.

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Sobre la formalización.

El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra.

Es obligatorio por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y siempre en los contratos que se relacionan:

- Prácticas.
- Formación.
- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- A tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- A domicilio.
- Trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cada una de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, en cualquier momento del transcurso de la relación laboral

Sobre el periodo de prueba.

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 seis meses para los técnicos titulados, o de dos meses para el resto de los trabajadores.

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.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

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.

Sobre la duración.

Un contrato de trabajo puede ser indefinido (fijo), o bien tener una duración determinada (temporal).

En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Las normas que regulan cada tipo de contrato temporal, establecen cuál es la duración mínima y máxima del contrato.

Sobre los derechos y obligaciones.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

El empresario contrae obligaciones con:

- **El trabajador:** cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. La información incluirá, o indicará de forma precisa y concreta, la referencia legal, reglamentaria o convenio colectivo aplicable, siempre que ésta permita al trabajador el acceso a la información correspondiente. Están excluidas de tal obligación las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y de los penados en instituciones penitenciarias.
- **Los representantes legales de los trabajadores:** también deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos formalizados por escrito (con excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente la notificación), así como las prórrogas de dichos contratos y las denuncias de los mismos, teniendo para ello el mismo plazo de 10 días. La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la identidad personal del interesado. Posteriormente, dicha copia básica se enviará al Servicio Público de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse al Servicio Público de Empleo.
- **El Servicio Público de empleo:** Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. Dicha comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas.

La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de

los contratos o de sus prórrogas. También podrá comunicarse a través de medios telemáticos en la forma que reglamentariamente se determine.

Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, compartida con dichos servicios, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Los trabajadores podrán solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de los contratos en los que sean parte.

Derechos del trabajador:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo.
- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Deberes del trabajador:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- Contribuir a mejorar la productividad.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Obligatoriedad de contratación a discapacitados por las empresas

Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores discapacitados. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre

la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

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

- En los supuestos de prestación de servicios en el extranjero
 - Cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar, además de la información de carácter general indicada anteriormente, la información adicional siguiente con anterioridad a su partida al extranjero:
 - La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
 - La moneda en que se pagará el salario.
 - Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
 - En su caso, las condiciones de repatriación del trabajador.

Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación

Una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, a excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente su notificación, debe ser entregada en el plazo de diez días a los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO:

1.- CONTRATO INDEFINIDO

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

Formalización

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

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

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

2.- CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS DISCONTINUOS

Características

- Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las particularidades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

Formalización

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

3.- CONTRATOS INDEFINIDOS ACOGIDOS AL NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Objeto

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

Requisitos de los trabajadores

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

- Trabajadoras desempleadas.
- Trabajadoras desempleadas contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento.
- Trabajadoras desempleadas que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, hubiesen estado en situación de alta y trabajando al menos tres años.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Desempleados jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive.
- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo durante al menos seis meses.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica, sin que sea necesaria la condición de desempleado.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social acreditada por los órganos competentes.

Duración

Por tiempo indefinido o duración determinada, en su caso.

Jornada

A tiempo completo o a tiempo parcial, en su caso.

Incentivos a las empresas

Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, incluidos los fijos discontinuos, celebrados a partir del 1 de julio de 2006, darán derecho a las siguientes bonificaciones:

- Trabajadoras desempleadas:
 - Bonificación de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadoras desempleadas contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento:
 - Bonificación de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadoras desempleadas que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado al menos 3 años:
 - Bonificación de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadores desempleados mayores de 45 años:
 - Bonificación de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Trabajadores desempleados de 16 a 30 años:
 - Bonificación del 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente durante 6 meses:
 - Bonificación de 50 euros/mes (600 euros/año) durante los 4 años siguientes.
- Trabajadores desempleados con discapacidad:
 - Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

- La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinido de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.
- Cuando la contratación indefinida se realice con trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental, discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, la bonificación ascenderá a 425 euros/mes (5.100 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Cuando la contratación indefinida se realice con trabajadores con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100, la bonificación será la misma del punto anterior.
- Si el trabajador con discapacidad tiene 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los puntos anteriores se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1.200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este punto sean compatibles entre sí.
- Se establecen también bonificaciones para las empresas que contraten a trabajadores mediante el contrato temporal de fomento del empleo.
- Los Centros Especiales de Empleo que contraten a estos trabajadores mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los formativos, tendrán derecho a la bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos.
- Para poder obtener las bonificaciones establecidas para estos colectivos, los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 o la específicamente establecida en cada caso. Se incluyen también 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.
- Trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica:
 - En el caso de que la contratación sea indefinida, los empleadores tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
 - En el caso de que la contratación sea temporal, se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
 - En estos supuestos no es necesario que el trabajador esté en situación de desempleo.
- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social:
 - En el caso de que la contratación sea indefinida, los empleadores tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la

- Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
 - Trabajadores desempleados de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años:
 - Los contratos de trabajo de carácter indefinido suscritos con estos trabajadores, darán derecho a una bonificación del 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivadas de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos de este colectivo, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 por 100 transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.
 - Si el trabajador, al cumplir sesenta años de edad, no tuviera la antigüedad de cinco años en la empresa, la bonificación anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.
 - Los contratos de trabajo de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo:
 - Estos contratos, si fueran de carácter indefinido, darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.
 - Si el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.
 - Cuando estos contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los mismos términos que en el epígrafe dedicado a los incentivos cuando la contratación indefinida o temporal sea a tiempo parcial.

Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas se reconocerán en las siguientes proporciones:

El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.

El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

Mantenimiento de bonificaciones

Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de la Ley 43/06 que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, 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 a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación,

salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo. No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato, acogido a medidas previstas en los programas anuales de fomento de empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en la Ley 43/06, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. En ese caso al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el párrafo anterior. Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento de empleo por la misma contratación no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

En el caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Exclusiones

- No se concederán estas ayudas cuando se trate de:
 - Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.
 - Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el trabajador 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.
 - Contratación de trabajadores, si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
 - Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. No obstante, esta exclusión no será de aplicación en el

supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

- Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados, quedarán excluidas, por un período de doce meses, de las bonificaciones contempladas en este programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El período de exclusión se contará a partir de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- En el caso de contratos con trabajadores con discapacidad, se aplica sólo la exclusión de que el contrato anterior hubiera sido por tiempo indefinido (salvo en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales) y la de que la empresa o entidad hubiera extinguido o extinga, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados, en los términos señalados en el párrafo anterior.

Requisitos de las empresas

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

Incompatibilidad de las ayudas

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo que se estará a lo dispuesto en su normativa.

4.- CONTRATOS DE MAYORES DE CINCUENTA Y NUEVE AÑOS

Reducción de cuotas

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de cincuenta y nueve años, con una antigüedad en la empresa de cuatro o más años, darán derecho a la reducción del 40 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados.

Si, al cumplir cincuenta y nueve años, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cuatro años, la reducción será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad. La duración de la reducción de la aportación empresarial será de un año, salvo que, en una fecha anterior, los interesados cumplan los requisitos para ser beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el Programa de Fomento del Empleo, en cuyo caso se aplicarán desde dicha fecha estas últimas.

Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios de la reducción 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.

Requisitos

Respecto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de la reducción, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios se aplicarán las previsiones contenidas en el Programa de Fomento del Empleo.

5.- CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Su finalidad es facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad por las empresas

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

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

- Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad:
 - Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
 - Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.
 - Las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de medidas alternativas.
Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la solicitud presentada en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud, entendiendo el silencio administrativo con efectos positivos.
La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años desde la resolución. Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar nueva declaración en caso de persistir la obligación.
- Medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad
Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la

obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

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

Los enclaves laborales

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

- **Objetivos:**
 - Promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.
 - Facilitar la transición desde el empleo protegido en un centro especial de empleo al empleo ordinario en la empresa colaboradora.
 - Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.
- **Características:**
 - Se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria.
 - Todos los trabajadores deben tener discapacidad y al menos un 60 por 100 de ellos debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo
 - Los trabajadores se desplazan temporalmente (mínimo tres meses, máximo tres años) del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
 - Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo.
- **Ayudas a la contratación**

6.- CONTRATO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

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

Requisitos de los trabajadores

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

Requisitos de las empresas

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

Duración

- Indefinida.

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Trámites para formalizar el contrato

- Oferta en la Oficina de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo, capacidad que debe tener el trabajador y porcentaje de trabajadores con discapacidad).
- Contrato escrito en modelo oficial.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.
- Fotocopia del alta en la Seguridad Social.
- Certificado de Minusvalía.

Incentivos a las empresas

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de acuerdo con el nuevo Programa de Fomento del Empleo.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores con discapacidad.
- Dedución en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla

de trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores discapacitados/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

Empleo selectivo

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

Requisitos de los trabajadores

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

Obligaciones de los trabajadores y empresas

- Los trabajadores con derecho a ser readmitidos deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud del organismo correspondiente.
- La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un

puesto de trabajo de igual o inferior categoría si no hubiera obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

Ayudas

- En los supuestos de readmisión después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente parcial, las empresas tendrán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

7.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Características especiales

- La edad máxima de 21 o 24 años prevista para formalizar contratos para la formación no se aplicará si el trabajador contratado es discapacitado.
- Los trabajadores con discapacidad no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- La duración máxima del contrato cuando sea fijada en convenio colectivo de ámbito sectorial o estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrá llegar hasta cuatro años.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social prevista para estos contratos.
- Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, que sean contratados, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se les tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo con contrato para la formación.
- El trabajador con discapacidad deberá tener un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100.
- Cuando la discapacidad sea psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 euros.

8.- CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Características especiales

- Los títulos que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos seis años.
- Las empresas que celebren contratos en prácticas, ya sea a tiempo completo o parcial con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

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

9.- CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

Formalización del contrato

- Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo.
- El contrato se celebrará por escrito en el modelo oficial que se facilita en las Oficinas de Empleo.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al Servicio Público de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar al Servicio Público de Empleo la terminación de los contratos.
- El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100 o ser pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

¿Qué empresas pueden contratar bajo esta modalidad?

- Cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que en los doce meses anteriores a la contratación, no hayan extinguido contratos indefinidos por despido declarado improcedente o por despido colectivo.

Duración del contrato

- Mínimo 12 meses y máximo 3 años.
- Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses.

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Indemnización a los trabajadores

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

Incentivos a las empresas

- Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores con discapacidad tendrán una bonificación de 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en los grupos siguientes:

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

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

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda se incrementará en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

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

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades en la cuota íntegra de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores discapacitados/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.
- Las bonificaciones establecidas para la contratación indefinida señaladas en el cuadro sobre el Nuevo Programa de Fomento de Empleo en apartado 11.3.

10.- CONTRATOS DE INTERINIDAD CON TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD DESEMPLEADOS PARA SUSTITUIR A PERSONAS DISCAPACITADAS QUE TENGAN SUSPENDIDO EL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

11.- CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

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

Trabajadores que pueden ser objeto de este tipo de contrato

- Trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 16 hasta 30 años, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

- Trabajadores mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Trabajadores con discapacidad.
- Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Formalización del contrato

El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en los modelos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Requisitos de las empresas

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

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

Características de estas contrataciones e incentivos

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

Incentivos durante el año 2007

- Los contratos indefinidos iniciales, a tiempo completo o a tiempo parcial, bajo esta modalidad, pueden acogerse a los incentivos a la contratación indefinida para el colectivo a que pertenezca el trabajador, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para las empresas (ver apartado correspondiente en cada caso).

Las transformaciones en indefinidos, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijos discontinuos, de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación.

12.- TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORALES, CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

- Los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, que se transformen en indefinidos, a tiempo completo o

parcial, darán lugar a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante cuatro años.

- Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:
 - Cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo, el 100 por 100.
 - Cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada, el 75 por 100.
 - Cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada, el 50 por 100.
 - Cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo, el 25 por 100.

Exclusión e incompatibilidad de las ayudas y requisitos que deben cumplir las empresas. Son los indicados para los contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo

13.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos de los trabajadores

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21.
- El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje o para la formación con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Número máximo de contratos para la formación por empresa

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

pueda realizar en función de su plantilla, dicho número, en función del número de trabajadores por centro de trabajo, será el fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

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

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

Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores para la formación que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.
- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

Jornada

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

Características del puesto de trabajo

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

Retribución del trabajador

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

Formación teórica

- La formación teórica de los contratos para la formación estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.
- Hasta que se aprueben los contenidos específicos a impartir en el contrato para la formación, se mantendrán los elaborados con carácter de estructura mínima orientativa para los contratos de aprendizaje.
- El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada

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

- Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.
- Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- La formación teórica podrá ser presencial o a distancia.

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

Financiación de la formación teórica

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

- Los costes financiables de la formación teórica se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:

a) Modalidad presencial: los costes hora/alumno serán de 8 euros.

b) Modalidad a distancia: los costes hora/alumno serán de 5 euros.

Estos costes financiarán únicamente el tiempo de formación teórica del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

- La cuantía resultante en aplicación de los costes hora/alumno será abonada mensualmente por el empresario al centro o centros acreditados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación, en los que curse la enseñanza teórica el trabajador, durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas. El centro emitirá al empresario mensualmente factura o recibo de pago emitido por banco, en los que consten datos del alumno, nombre del centro, número de horas teóricas de formación correspondientes al mes liquidado, fecha y responsable del centro.
- Las facturas o recibos estarán en la empresa a disposición de la Administración laboral y demás organismos facultados para su control durante el plazo de cinco años, a contar desde la finalización de los contratos para la formación que hayan sido realizados.
- El empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de cuotas de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario.
- En el supuesto de que el importe de la bonificación fuese superior al de la cuota, se trataría de una liquidación con «saldo acreedor».

Certificado de la formación

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

¿Dónde puede impartirse la formación teórica?

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

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

Formalización del contrato

- El empresario deberá cumplimentar, en todo caso, los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato de trabajo la «comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación». Esto no será de aplicación cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional

ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en cuyo caso se entiende cumplido el requisito de formación teórica.

- En este supuesto, el empresario deberá adjuntar al contrato de trabajo una copia de la citada certificación. Asimismo, en el lugar reservado en el contrato para la cumplimentación del nombre o razón social del centro de formación, deberá constar lo siguiente: «Sin necesidad de formación teórica por haber realizado curso FPO».
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al correspondiente Servicio Público de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación. El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los contratos en el plazo de diez días siguientes a la terminación.
- Si el empresario no ha cumplimentado los datos relativos al centro de formación o no acompaña la comunicación de acuerdo para formación teórica o, en su caso, la copia de la certificación que acredita que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, dispondrá de un plazo de diez días para subsanar la citada deficiencia.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo Estatal en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en aprendizaje y para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y de no haber agotado el período máximo de formación con un contrato anterior. El Servicio Público de Empleo Estatal emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.
- El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.
- El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre estos elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Información sobre la oferta formativa

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

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

Seguridad Social

- Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores:
 - La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por riesgo durante el embarazo y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte

y supervivencia. Asimismo el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- Cotización a la Seguridad Social:
 - La cotización a la Seguridad Social durante 2007 consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:
 - Por contingencias comunes, 32,89 euros, de los que 27,42 euros corresponden al empresario y 5,47 euros al trabajador.
 - Por contingencias profesionales, 3,77 euros a cargo del empresario.
 - La cuota al Fondo de Garantía Salarial será de 2,10 euros/mes a cargo de la empresa.
 - La cotización a Formación Profesional será de 1,15 euros/mes, de los que 1,01 euros corresponderán al empresario y 0,14 euros al trabajador.
 - Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general.
 - Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

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

(Ver apartado «Transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación»)

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

14.- CONTRATO EN PRÁCTICAS

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

Requisitos de los trabajadores

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

haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

Requisitos del puesto de trabajo

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

Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios sectoriales de ámbito inferior, podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario de los convenios, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores en prácticas que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Se presumirán indefinidos los contratos en prácticas celebrados en fraude de ley.
- La suspensión de los contratos en prácticas en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Retribución mínima de los trabajadores

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

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

Formalización del contrato

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Asimismo, el empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo correspondiente, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.
- El Servicio Público de Empleo correspondiente tendrá un plazo de diez días para emitir el certificado. Transcurrido el mismo sin contestar, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.

Certificación de las prácticas

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

Otras características

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

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

(Ver apartado «Transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación»).

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

15.- CONTRATO PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Objeto

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

Requisitos de los trabajadores

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

- Perceptores de rentas mínimas de inserción o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/02, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

Duración

- Por tiempo indefinido o determinado.

Formalización

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

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Incentivos a las empresas

Si la contratación es indefinida, podrán aplicar una bonificación mensual en la cuota empresarial a la Seguridad social, o en su caso, por su equivalente diario, por trabajar contratado de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

Si la contratación es temporal, darán derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

Exclusión e incompatibilidad de las ayudas y requisitos que deben cumplir las empresas Son los indicados para los contratos indefinidos acogidos al Nuevo Programa de Fomento del Empleo.

16.- CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

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

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

Duración

- Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo.
- Si fuere superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se

- incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
 - Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
 - Ver último párrafo del apartado 11.1.

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización del contrato

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

Indemnización

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

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

17.- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

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

Duración

- Máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el

período dentro del cual se puedan realizar. En ese caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido ni, como máximo, doce meses.

- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.
- Este contrato se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
 - Los contratos en fraude de ley.

Jornada

- A tiempo completo o a tiempo parcial.

Formalización del contrato

- Por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial, explicando las causas o circunstancias que lo justifique y duración del mismo. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al correspondiente Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días hábiles siguientes a su concertación. Igualmente, deberá comunicar la prórroga que se acuerde, en su caso.

Indemnización

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

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

18.- CONTRATO DE INTERINIDAD

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

Duración

- Mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, sin que en este último supuesto pueda ser superior a tres meses. En los procesos de selección de las Administraciones públicas, la duración coincidirá con el tiempo previsto para la realización de dichos procesos.
- Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; por el transcurso del plazo de tres meses establecido para la selección o promoción o el que resulte de aplicación en los supuestos de contratos celebrados por las Administraciones públicas.
- No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.
- Se transforma en indefinido:
 - Si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - Por falta de forma escrita.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
 - En estos supuestos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
 - El contrato celebrado en fraude de ley.

Jornada

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

Formalización del contrato

- Por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna. El empresario deberá comunicar el contenido del contrato al Servicio Público de

Empleo correspondiente, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su celebración.

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

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

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

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

Incentivos para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

- Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

- A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/98, de 4 de septiembre, les será de aplicación:
 - Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
 - Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del período de suspensión.

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

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

Los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores discapacitados que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el periodo que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

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

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

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

Incentivos a los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo

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

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad.

19.- CONTRATACIÓN EN SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años. En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

Requisitos de los trabajadores

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

Obligaciones de las empresas

- La empresa procederá a la celebración de un contrato por cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad de «Contrato eventual por circunstancias de la producción».
- Si durante la vigencia de la contratación de un trabajador en sustitución se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo en el supuesto de fuerza mayor. La falta de sustitución del trabajador cesado supone a la empresa abonar al INSS la prestación devengada, por el trabajador sustituido, desde el momento del cese del trabajador contratado.
- Comunicar a los representantes legales de los trabajadores estas contrataciones en un plazo no superior a diez días.

Duración

- Como mínimo un año.

Formalización y tramitación

- Contrato por escrito (cualquier modalidad vigente excepto contratación a tiempo parcial y contrato eventual por circunstancias de la producción) indicando el nombre del trabajador que se sustituye.
- Entrega al trabajador que se jubile de una copia del contrato para que lo presente en la Entidad Gestora que le corresponda para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

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

Indemnización

Dependiendo de la modalidad contractual utilizada para celebrar este «contrato en sustitución por anticipación de la edad de jubilación», a la finalización del mismo, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Deber de información

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

Incentivos a los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

20.- CONTRATO DE RELEVO

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Duración

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

Jornada

- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Puesto de trabajo

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

Obligaciones de la empresa

- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro trabajador desempleado.
- Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

Formalización del contrato

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

Indemnización

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

Jubilación parcial del trabajador sustituido

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años y, como máximo, hasta el momento de la jubilación total, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, en su caso, a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo o que tuviere concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Para la determinación de la edad se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que correspondan.

Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

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

- Tendrá derecho a la referida pensión el trabajador por cuenta ajena, con al menos 60 años, que reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad.
- El trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente, que una vez tramitado el expediente notificará al trabajador la cuantía de la pensión de jubilación parcial que pudiera corresponderle, cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes

contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo. El derecho a la pensión nacerá en la misma fecha en que entren en vigor los citados contratos.

- La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, el porcentaje de reducción de su jornada, y no podrá ser inferior, en ningún caso, a la que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años.
- A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
- Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización, correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde se redujo su jornada y salario, incrementada hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.
- La pensión de jubilación parcial será compatible:
 - Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. Asimismo, con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces.
 - Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial.
- La pensión de jubilación parcial será incompatible:
 - Con la pensión de gran invalidez.
 - Con la pensión de incapacidad permanente absoluta.
 - Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste, en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
 - Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.
- El jubilado parcial tendrá la consideración de pensionista, a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.
- La jubilación parcial se extinguirá por:
 - Fallecimiento del pensionista.
 - Acceso a la jubilación total.
 - El reconocimiento de la jubilación anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
 - El reconocimiento de una pensión de incapacidad, declarada incompatible.
 - La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de

desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas. No se aplicará esta causa a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes.

- El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate. Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo. Se tomará como período cotizado, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

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

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.

21.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Requisitos de los trabajadores

- Cualquier trabajador.

Duración

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

- El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Está permitida la celebración a tiempo parcial en las siguientes modalidades de contratación de duración determinada:

- Contratación para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contratación por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- Contratación para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

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

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

Jornada

- Distribución de la jornada
La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
- Horas extraordinarias
Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Horas complementarias
Se podrá pactar la realización de horas complementarias entre empresario y trabajador.

Formalización del contrato

- Por escrito en el modelo oficial establecido en el que deberá figurar, el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- Comunicación del contenido del contrato, así como de las prórrogas del mismo si las hubiere, al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, donde quedará depositado un ejemplar, adjuntando una copia básica del mismo firmada por los representantes legales si los hubiere.
- Entrega a los representantes legales de una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará en el mismo plazo las prórrogas de dichos contratos, así como de las denuncias de los mismos.

Otras características

- Los trabajadores contratados a tiempo parcial que no estén percibiendo prestaciones económicas por desempleo podrán suscribir voluntariamente con la Entidad Gestora competente un «Convenio Especial» de la Seguridad Social.
- El contrato a tiempo parcial celebrado con el trabajador sustituido con motivo de «un contrato de relevo» con reducción de entre un 25 y un 85 por 100 de la jornada de trabajo y del salario, es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al trabajador.
- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
- En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado o temporal, a la finalización del mismo, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, salvo si es un contrato de interinidad o en prácticas.

Horas complementarias

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

Formalización del pacto de horas complementarias

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

Número máximo de horas complementarias

- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.
- En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Distribución y realización de las horas complementarias

- La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en Convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos.
- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos indicados anteriormente y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Retribución de las horas complementarias

- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Renuncia del trabajador al pacto de horas complementarias

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

- La atención de las responsabilidades familiares por razones de guarda legal.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

El cambio tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Información a los trabajadores

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Preferencias de acceso

- Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.
- Los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

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

Comunicación de las resoluciones

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

Alta y cotización a la Seguridad Social

Las solicitudes de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social y de alta, iniciales o sucesivas, deberán formularse por los sujetos obligados, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias en el mes que se considere.

Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial

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

- Cómputo de períodos de cotización
 - Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.
 - Cuando para poder causar la prestación de que se trate, excepto pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el período mínimo exigible deba estar comprendido dentro de un período de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este período se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual; la fracción de día en su caso se asimilará a día completo.

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

trescientos sesenta y cinco.

De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

- El subsidio por maternidad se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción o acogimiento.
- Pensiones
 - A efectos del cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y de jubilación, se aplicarán las normas establecidas con carácter general para la determinación de la cuantía de las pensiones.
 - En relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o de accidente no laboral, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.
 - Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos. En el caso de contratos de trabajo fijo discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.
 - Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a mil ochocientos veintiséis el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

Porcentaje de la pensión de jubilación

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

22.- CONTRATOS DE TRABAJO DE GRUPO

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

Características del grupo

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

Características del empresario

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

Otras características

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

23.- CONTRATOS DE TRABAJO A DOMICILIO

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

Requisitos de los trabajadores

- Cualquier trabajador.

Duración

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

Obligaciones de las empresas

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

Trámites para formalizar el contrato

- Por escrito, en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral y comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.
- Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

Otras características

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

NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO

Programa de Bonificaciones

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

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)		Duración
BONIFICACIONES A LA COTIZACIÓN INDEFINIDA				
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género		850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto		1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años		1.200	4 años
Mayores de 45 años		1.200	Toda la vigencia del contrato	
Jóvenes	De 16 a 30 años		800	4 años
	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social		600	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Personas con discapacidad		Mujeres con discapacidad	Personas mayores de 45 años con discapacidad
	En general	4.500	5.350	5.700
	En caso de discapacidad severa	5.100	5.950	6.300
	Conversiones en indefinidos de contratos	500		4 años

formativos, de relevo y sustitución por jubilación

BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo	Varones menores de 45 años	Varones mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
En general	3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
En caso de discapacidad severa	4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica			600		Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social			500		Toda la vigencia del contrato

BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO

Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años	50 por 100 de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 hasta el 100 por 100				Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad				1.200	4 años

BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Contratos indefinidos o temporales	100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	Toda la vigencia del contrato
------------------------------------	---	-------------------------------