

CÓDIGOS CONTRATOS (xxx)

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

CONTRATOS INDEFINIDOS

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

CONTRATOS TEMPORALES O DURACIÓN DETERMINADA

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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2009

Enero 2009

Contenido adaptado al

R.D. 1975/2008, de 28 de nov. (BOE 02/12/2008), sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, al **R.D. 1917/2008, de 21 de nov.** (BOE 10/12/2008), por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, y a la **Ley 2/2008, de 23 de dic.** (BOE 24/12/2008), Presupuestos Grales. Estado 2009.

A efectos de ayudas e incentivos deberá tenerse en cuenta los Decretos 47/2004 y 48/2004, de 9 de marzo (BOA 22/03/2004), del GOBIERNO DE ARAGÓN, para la promoción de la contratación estable y de calidad y para la promoción del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales.

IMPORTANTE:

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

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
EN PRÁCTICAS (420-520) art. 11 y Disp. Adic. 2ª ET RD 488/1998	Titulación (finalización estudios) 4 años anteriores al inicio del contrato (6 años en el caso de personas con discapacidad)	Salvo Convenio Colectivo: mínimo 6 meses máximo 2 años Prórrogas mínimo 6 meses	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio No inferior a 60% (1º año) 75% (2º año) No inferior a SMI	Reducción 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (personas con discapacidad)	FORMA: Escrita Título: universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
FORMACIÓN (421) art. 11 ET red. Ley 12/2001 y Ley 43/2006 Disp. Adic. 2ª y 15ª ET RD 488/1998 Art. 27 RD 395/2007 Orden 14/07/1998 Resolución de 4 feb. 2005, del Servicio Público de Empleo Estatal	>16 y <21 años sin titulación para contrato en prácticas. También >21 desempleados: - <u>Máximo 24 años:</u> - Alumnos-trabajadores de Programas Escuelas Taller y Casas de Oficios. - <u>Sin límite máximo de edad:</u> - Alumnos-trabajadores Progr. Talleres de Empleo. - Personas con discapacidad.	Mínimo 6 meses Máximo 2 años salvo Convenio Colectivo máximo 3 años (4 años en caso de personas con discapacidad) Prórrogas mínimo 6 meses	Completa Mínimo 15% formación teórica	Según Convenio. No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo	Financiación formación Cotización especial Seguridad Social. Reducción 50% cuota empresarial Seg. Social por contingencias comunes (personas con discapacidad)	FORMA: Escrita • Número máximo de contratos formación por Centro de Trabajo. • Posibilidad de obtener Certificado de Profesionalidad.
A TIEMPO PARCIAL (501-502-503-510-530-540) art. 12 ET red. Ley 12/2001 y Ley 40/2007 RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo art. 35 ET)	Según supuesto de duración determinada al que se acoge ¹	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas Protección Social: asimilación al trabajador a tiempo completo	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada. • Comprende los supuestos de JUBILACIÓN PARCIAL antes y después de cumplir la edad de jubilación Reducción de jornada y salario, mínimo 25% y máximo 75% (85% si relevista con contrato indefinido TC).
RELEVO (441-541) También con Anexo C. Relevo: *(100-150-200-250-130-230-330) *(109-209-139-239-189-289) art. 12 ET red. Ley 40/2007 RD 1131/2002 Ley Gral. Seg. Soc. R.D.Leg. 1/1994 * Puede tener también duración indefinida	Desempleado inscrito o trabajador con contrato de duración determinada con la empresa <i>El contrato de relevo es <u>optativo</u> si se accede a la jubilación parcial cumplidos 65 años</i>	Jubilación parcial antes edad jubilación: hasta alcanzar el trabajador sustituido la edad jubilación ordinaria, prorrogable por periodos anuales. Jubilación parcial después edad jubilación: duración anual (prorrogable automáticamente por periodos anuales)	Completa o a Tiempo Parcial Mínimo igual a reducción jornada trabajador sustituido	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (8 días/año). • El trabajador sustituido (que accede a la Jubilación Parcial) deberá haber cumplido la edad de 61 años (a partir de 60 años según período transitorio LGSS). • Extinción: en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA (980 ó código según modalidad específica) RD 1194/1985	Desempleado inscrito Debe hacerse constar el nombre del trabajador sustituido	Mínimo 1 año	Completa	Según Convenio y categoría	Reducción de la edad de jubilación a los 64 años para el trabajador sustituido.	FORMA: Escrita • El contrato puede celebrarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes salvo TP y Eventual Circunstancias Producción. • Indemnización al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada.

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

TIPO DE CONTRATO		TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
OBRA O SERVICIO (401-501) art. 15 ET y RD 2720/1998			La de la obra o servicio	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría		FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (8 días/año).
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN (402-502) art. 15 ET y RD 2720/1998			Máximo 6 meses dentro de un período de 12 meses 1 única prórroga	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría		FORMA: Escrita si duración >4 semanas • Indemnización al trabajador a su extinción (8 días/año). • Duración y período modificables por Convenio Colectivo: Período máximo: 18 meses Duración máxima: ¾ período establecido (máximo 12 meses)
INTERINIDAD (410-510) art. 15 ET RD 2720/1998 (modificado por RD 1251/2001)			a) Sustitución o b) Proceso de selección o promoción (máximo 3 meses)				FORMA: Escrita • Se identificarán: a) trabajador sustituido y causa o b) puesto objeto de selección/promoción • Se realizará a jornada completa salvo: a) trabajador sustituido a TP o puesto objeto de selección/promoción sea a TP b) complemento de jornada reducida * El trabajador sigue percibiendo el 50% de la prestación o subsidio por desempleo
Disp. Adic. 14ª ET	Excedencia Cuidado Familiares	Beneficiario prestaciones desempleo >1 año como perceptor	Sustitución durante período de excedencia	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	Reducción cuota empr. S.S. c.c. 95% - 60% - 50% según año excedencia	
RDL 11/1998 Ley 12/2001 Mod. L.O. 3/2007	Maternidad, Paternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo o lactancia natural	Desempleado inscrito	Sustitución durante período de suspensión del contrato ²			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social³ trabajadores interino y sustituido ⁴	
Ley 45/2002	Sustitución Personas con discapacidad	Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social³	
art. 21.3 L.O. 1/2004	Sustitución Víctima Violencia de Género		Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes	
Ley 45/2002	Trabajador en formación	Beneficiario prestaciones desempleo	Sustitución durante acciones de formación			Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *	
TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (430-530) Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 Ley 43/2006		Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Mínimo 12 meses Máximo 3 años Prórrogas 12 meses			Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría

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

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

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

³ 100% bonificación cuotas empresariales Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Para los trabajadores sustituidos incluidos en un Régimen de Seg. Social de trabajadores autónomos, 100% bonificación de la cuota que resulte de aplicar el tipo obligatorio sobre la base mínima o fija.

⁴ Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores autónomos sustituidos.

⁵ Trabajador con discapacidad: grado de minusvalía igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

⁶ No podrán contratar temporalmente las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

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

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA		Disp. Adic. 1ª Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 10/07/2001), modificada por Ley 43/2006	
SUPUESTOS	COLECTIVOS		RÉGIMEN JURÍDICO
CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL TC/TP/FD (100-200-300-150-250-350) (130-230-330) TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDO TC/TP/FD (109-209-309-139-239-189-289-389)	a) Desempleados (inscritos): - jóvenes 16-30 años - mujeres subrepresentadas - mayores de 45 años - parados inscritos al menos 6 meses - personas con discapacidad	b) Conversión en contrato indefinido: Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos: celebrado con anterioridad al 31/12/2007.	INDEMNIZACIÓN EXTINCIÓN CONTRATO: - por causas objetivas y declarada improcedente - 33 días de salario por año de servicio, máximo 24 mensualidades EXCLUSIONES: No podrá concertar contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los SEIS meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo: - únicamente afecta a la cobertura de puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional y para el mismo Centro de Trabajo - salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el art. 51.4 ET

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

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

SUPUESTOS	COLECTIVO		INCENTIVOS		
			Bonificación TC	Duración	Bonificación TP
1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL a Tiempo Completo (TC) (150) a Tiempo Parcial (TP) (250) Fijo Discontinuo (FD) (350)	- Mujeres. Desempleadas inscritas.	- Desempleadas inscritas.	70,83 €/mes (850 €/año)	4 años	
		- Contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.	100 €/mes (1.200 €/año)	4 años	
		- Que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años.	100 €/mes (1.200 €/año)	4 años	
	- Mayores de 45 años desempleados inscritos.	100 €/mes (1.200 €/año)	Toda la vigencia del contrato		
	- Jóvenes de 16 a 30 años (ambos inclusive) desempleados inscritos.	66,67 €/mes (800 €/año)	4 años		
	- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.	50 €/mes (600 €/año)	4 años		
2. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Incluidas contrataciones por CEE Contratación Indefinida TC (130) TP (230) FD (330) Transformaciones (139-239) Contratación Temporal TC (430) TP (530) Código según modalidad en caso de CEE	- Contratación Indefinida personas con discapacidad desempleadas inscritas o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo o de los contratos formativos, celebrados con personas con discapacidad.	En general	- Hombre menor de 45 años	375 €/mes (4.500 €/año)	Toda la vigencia del contrato
			- Mujer menor de 45 años	445,83 €/mes (5.350 €/año)	
			- Mayor de 45 años	475 €/mes (5.700 €/año)	
		En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	425 €/mes (5.100 €/año)	
			- Mujer menor de 45 años	495,83 €/mes (5.950 €/año)	
			- Mayor de 45 años	525 €/mes (6.300 €/año)	
	- Contratación Temporal Fomento del Empleo para personas con discapacidad desempleadas inscritas.	En general	- Hombre menor de 45 años	291,66 €/mes (3.500 €/año)	
			- Mujer menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)	
			- Hombre mayor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)	
		En caso de discapacidad severa	- Mujer mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)	
			- Hombre menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)	
			- Mujer menor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)	
- Contrataciones por Centros Especiales de Empleo (CEE): Indefinido, Temporal (incluidos contratos formativos) o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo o de los contratos formativos, celebrados con personas con discapacidad.			100% cuota empres. Seg.S. (incluidas AT y EP y CRC)		
3. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- No es necesaria la condición de estar en desempleo. - Condición de víctima de violencia de género acreditada en los términos de la LO 1/2004.	- Contratación Indefinida	Víctimas violencia doméstica	70,83 €/mes (850 €/año)	4 años
			Víctimas violencia de género	125 €/mes (1.500 €/año)	
		- Contratación Temporal	50 €/mes (600 €/año)	Toda la vigencia del contrato	
4. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- Trabajador desempleado inscrito en Situación de Exclusión Social acreditada por los servicios sociales u órganos competentes.	- Contratación Indefinida		50 €/mes (600 €/año)	4 años
		- Contratación Temporal		41,67 €/mes (500 €/año)	Toda la vigencia del contrato
5. TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS TC (109) TP (209) FD (309)	- TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD. Contratos prácticas, formación, relevo y sustitución por jubilación anticipada cualquiera que sea la fecha de su celebración.		41,67 €/mes (500 €/año)	4 años	
6. PLAN EXTRAORD. PARA LA CONTRAT. DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS CON RESPONSABILID. FAMILIARES TC (150) TP (250) FD (350)	- Contratación Indefinida TC/TP/FD celebrada desde 03/12/2008 hasta 31/12/2010. - Cualquier modalidad indefinida, tanto ordinaria como de fomento de la contratación indefinida. - Trabajadores desempleados inscritos con responsabilidades familiares (1 ó más hijos a su cargo). - Transcurridos el periodo de 2 años, posibilidad de acogerse a otra bonificación por el tiempo que restara.		125 €/mes (1.500 €/año)	2 años	

Las Bonificaciones previstas se aplicarán en las siguientes proporciones:

100%
 (jornada laboral \geq $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo)

75%
 (jornada laboral \geq $\frac{1}{2}$ de la jornada habitual a tiempo completo e $<$ $\frac{3}{4}$ jornada)

50%
 (jornada laboral \geq $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo e $<$ $\frac{1}{2}$ jornada)

25%
 (jornada laboral $<$ $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo)

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008 y RD 1917/2008	
SUPUESTOS	COLECTIVO	INCENTIVOS	
7. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA TRABAJADORES MAYORES DE 60 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador con CONTRATO INDEFINIDO: <ul style="list-style-type: none"> - Mayor de 60 años. - 5 años de antigüedad en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - BONIFICACIÓN cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo IT): <ul style="list-style-type: none"> - 50% desde la fecha de cumplimiento de los requisitos. - Incremento 10% anualmente, transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar máximo 100%. - Compatible con bonificaciones Programas Fomento de Empleo (máximo 100%). 	
8. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 01/07/2006. - Contratos indefinidos de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo. - Transformación de contratos de duración determinada o temporales: Cuando el contrato sea suspendido por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, y se transforme el contrato en indefinido en el momento de la reincorporación. 	Contratos a TC: <ul style="list-style-type: none"> - Bonificación: 100 €/mes 1.200 €/año durante los 4 años siguientes a la reincorporación. 	Contratos a TP: <ul style="list-style-type: none"> 100% bonificación si: jornada laboral $\geq \frac{3}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo. 75% bonificación si: jornada laboral $\geq \frac{1}{2}$ de la jornada habitual a tiempo completo e $< \frac{3}{4}$ jornada. 50% bonificación si: jornada laboral $\geq \frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo e $< \frac{1}{2}$ jornada. 25% bonificación si: jornada laboral $< \frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo.
Persona con discapacidad:	Grado de minusvalía igual o superior al 33% o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Discapacidad Severa: Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de 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.		

Nota: La Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre (BOE 21/10/2006), establece incentivos adicionales o alternativos y específicos de los establecidos en el Programa de Fomento del Empleo, regulado por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, tanto para mantenimiento del empleo por parte de empresas del sector textil y de la confección, como por la contratación por cualquier empresa de trabajadores excedentes del citado sector.

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008 y RD 1917/2008	
OBSERVACIONES			
FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del 31/12/2006 (01/07/2006 para los acogidos al RDL 5/2006). - Por escrito en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo (excepto en el supuesto de contratos ya existentes). - Formalización de copia básica. 		
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por trabajador contratado. 		
BENEFICIARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos. - Las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa: La Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos. No aplicable a la contratación de trabajadores con discapacidad por CEE de titularidad pública. 	
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	a) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seg. Social (<i>en la fecha de alta de los trabajadores y durante su aplicación</i>). <i>La falta de ingreso en plazo reglamentario dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.</i> b) No haber sido excluido del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones.		

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

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

OBSERVACIONES

EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS	<p>1) Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</p> <p>a) Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.</p> <p>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de 30 años, tanto si conviven o no con él.</i> - <i>Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.</i> - <i>Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad.</i> <p>c) Trabajadores con contrato indefinido, en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato o con un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación en los últimos 6 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones.</i> - <i>Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido.</i> <p>d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.</i> - <i>Exclusión no aplicable en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de Enclaves Laborales.</i> <p>2) Las Empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</i> - <i>El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.</i> 	
INCOMPATIBILIDADES	<p>1) Cuando una contratación pudiera estar incluida en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos.</p> <p>2) Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.</p> <p>3) Los beneficios no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica (salvo CEE).</p>	
MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES	<p>1) Transformación de tiempo completo (TC) a tiempo parcial (TP) o viceversa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>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.</i> - <i>En el supuesto de que se reitera la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.</i> <p>2) Contrataciones por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17/05/1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.</i> - <i>Al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.</i> <p>3) Sucesión de Empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>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.</i> 	
TRABAJADOR DESEMPLEADO EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL	<p>- Trabajador Desempleado en Situación de Exclusión Social (acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes):</p> <p>Art. 2.1 Ley 44/2007, regulación del régimen de las empresas de inserción.</p>	<p>a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción.</p> <p>b) Personas que no puedan acceder a Rentas Mínimas de Inserción.</p> <p>c) Jóvenes >18 y <30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.</p> <p>d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos en proceso de rehabilitación o reinserción social.</p> <p>e) Internos de centros penitenciarios, liberados condicionales y ex reclusos.</p> <p>f) Menores en centros de internamiento, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.</p> <p>g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.</p> <p>h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las CC.AA. y las ciudades de Ceuta y Melilla.</p>

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO		Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE 13/12/2002), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad	
PROGRAMA	REQUISITOS	CONTRATO	BENEFICIOS Y OBSERVACIONES
Compatibilidad del Subsidio por Desempleo (SD) con el trabajo por cuenta ajena <i>Disp. Transitoria quinta</i>	<ul style="list-style-type: none"> TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptor Subsidio Desempleo. - También aplicable a perceptores SDREASS. - Mayor de 52 años. - Programa voluntario. 	TIEMPO COMPLETO INDEFINIDO o TEMPORAL Duración > 3 meses.	TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Abono mensual 50% SD con el límite del doble del período pendiente de percibir. - 3 meses SD por cambio de residencia.
			EMPRESARIO: <ul style="list-style-type: none"> - Bonificación 50% cuota empresarial S.S. contingencias comunes (en caso de contratación temporal: máximo 12 meses). - Bonificaciones por contratación indefinida. - Completa la cuantía del SD hasta el importe del salario que corresponda. - Cotiza por el importe total del salario.
Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo <i>Disp. Transitoria sexta</i>	<ul style="list-style-type: none"> EMPRESA: <ul style="list-style-type: none"> - Que tenga hasta 100 trabajadores. TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptor de Prestación (PD) o Subsidio Desempleo (SD). - Programa voluntario. 	Contrato de INTERINIDAD para sustituir a trabajadores en formación.	TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Abono mensual 50% PD o SD con el límite del doble del período pendiente de percibir.
			EMPRESARIO: <ul style="list-style-type: none"> - Completa la cuantía de la PD o SD hasta el importe del salario que corresponda. - Cotiza por el importe total del salario.
EXCLUSIONES: <ul style="list-style-type: none"> a) Contratos subvencionados por SPE Programa Fomento Empleo Agrario. b) Empresas con ERE autorizado. c) Empresas en las que haya trabajado el perceptor SD en los 12 últimos meses. d) Contrataciones que afecten al cónyuge o parientes hasta el 2º grado. 			
ACCIONES DE FORMACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> - Financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas. 			
REDUCCIONES DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 59 AÑOS	<i>Disp. Adic. 5ª Ley 2/2008, 23 dic. PGE 2009</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador con CONTRATO INDEFINIDO: <ul style="list-style-type: none"> • Mayor de 59 años. • 4 años de antigüedad en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo IT): <ul style="list-style-type: none"> - 40% desde la fecha de cumplimiento de los requisitos. - Duración 1 año, salvo que con anterioridad sean aplicables las bonificaciones previstas en la Ley 43/2006. - Aplicable Ley 43/2006 respecto a exclusiones, requisitos, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.
EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 65 AÑOS	<i>art. 112.bis (red. Ley 53/2002) y Disp. Adic. 21ª LGSS (red. Ley 35/2002)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador por cuenta ajena con CONTRATO INDEFINIDO o Socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas: <ul style="list-style-type: none"> • trabajador > 65 años y • acreditar 35 años cotización efectiva a la Seguridad Social. - No aplicable a trabajadores en Administraciones Públicas u Organismos Públicos. 	EXONERACIÓN cuotas de Seg. Social del Empresario y del Trabajador por: <ul style="list-style-type: none"> • contingencias comunes (salvo IT) • y aportaciones por desempleo, FOGASA y formación profesional.
MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	<i>Apdo. 5 art. 15 ET (red. Ley 43/2006) y Disp. Transitoria 2ª Ley 43/2006</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. 	<ul style="list-style-type: none"> - No aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad. - Aplicable a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del 15/06/2006. - Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente el 15/06/2006.

FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. 	CÓMO PUEDE FORMALIZARSE UN CONTRATO	Art. 8 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El contrato de trabajo puede formalizarse por escrito o de palabra. - Cuándo es obligatorio realizarlo por escrito: <ul style="list-style-type: none"> - Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos: <ul style="list-style-type: none"> • de prácticas y para la formación • a domicilio • los contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo • los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado • los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero - Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a 4 semanas. - Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	Art. 7 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Podrán contratar la prestación de su trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Las personas mayores de edad (18 años). • Los menores de 18 años legalmente emancipados. • Las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. • Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable. 		
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	Art. 16.1 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Los empresarios están obligados a COMUNICAR a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. 	COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	Art. 8.3 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. - Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. - La copia básica se entregará por el empresario, para su firma, a los representantes legales de los trabajadores, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. - Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo, aunque no exista representación legal de los trabajadores (ver procedimiento de comunicación).
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	R.D. 1424/2002, 27 dic. (BOE 19/02/03) y Orden TAS/770/2003, 14 marzo (BOE 05/04/03): <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse: <ul style="list-style-type: none"> • Por medios telemáticos. • Mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y de las propias copias básicas. 		
INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO Y LAS PRINCIPALES CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL	Art. 8.5 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas¹, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato formalizado por escrito. - Desarrollado por R.D. 1659/1998, 24 jul. (BOE 12/08/98). - Plazo para informar: <ul style="list-style-type: none"> 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones. <p>¹ con exclusión de relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y de los penados en instituciones penitenciarias.</p>	PERÍODO DE PRUEBA	Art. 14 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Su establecimiento es optativo y, de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. - Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos, y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados o de dos meses para el resto de los trabajadores. En las Empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos Titulados. - Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla. - Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. - Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. - No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.