

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
3 FIJOS DISCONTINUOS	5 PROGRAMA FOMENTO EMPLEO	0 INICIAL
	8 TRANSFORMACIÓN	9 TRANSFORMACIÓN SIN BONIFICACIONES

CONTRATOS TEMPORALES O DURACIÓN DETERMINADA

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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2013

Febrero 2013 v2

Contenido adaptado al

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo *(Corrección de errores y erratas BOE 28/02/2013)*.

A efectos de ayudas e incentivos

deberán tenerse en cuenta los Decretos del Gobierno de Aragón:

Decreto 110/2012, 24 abril (BOA 04/05/2012), por el que se aprueban medidas de fomento del empleo estable y de calidad,

Decreto 111/2012, 24 abril (BOA 04/05/2012), por el que se aprueba el Programa Emprendedores y

Decreto 57/2009, 14 abril (BOA 24/04/2009), para la promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales.

IMPORTANTE:

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

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
EN PRÁCTICAS (420-520) art. 11 ET (red. Ley 35/2010 y RDL 4/2013) Disp. Adic. 2ª ET RD 488/1998 * Véase art. 13 RDL 4/2013: Contratos en prácticas para el primer empleo	Titulación (finalización estudios) 5 años anteriores al inicio del contrato (7 años en el caso de personas con discapacidad)	Salvo Convenio Colectivo: Mínimo 6 meses / Máximo 2 años Prórrogas mínimo 6 meses Máximo 2 años por la misma titulación o certificado de profesionalidad.	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio No inferior a 60% (1º año) 75% (2º año) del salario para mismo o equivalente puesto trabajo No inferior a SMI	Reducción 50% cuota empres. Seg. Social por contingencias comunes (personas con discapac.) Reducción cuotas art. 13 RDL 4/2013 (Contratos en prácticas primer empleo)	FORMA: Escrita Título: universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o certificado de profesionalidad (Ley Orgánica 5/2002), que habiliten para el ejercicio profesional.
FORMACIÓN Y APRENDIZAJE (421) art. 11 ET (red. Ley 3/2012) Disp. Adic. 2ª ET Disp. Adic. 19ª ET (red. RDL 14/2011) RD 1529/2012 Disp. Adic. 3ª Ley 35/2010 Arts. 9, 10 y 11 Orden 14/07/1998 (según D.Tr. 3ª RD 1529/2012) Ley 3/2012: arts. 2, 3 y D.Tr. 7ª, 8ª, 9ª y 13ª	>16 y <25 años años ¹ sin cualificación profesional para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato. - Sin límite máximo de edad para personas con discapacidad, colectivos en situación de exclusión social (contratados por empresas de inserción) y programas ET/CO/TE. - Transitoriamente ¹ puede realizarse con <30 años. Desempleados inscritos para acceder a reducciones de cuotas del art. 3 Ley 3/2012.	Mínimo 1 año / Máximo 3 años Otras duraciones por Convenio Colectivo (mínimo 6 meses y máximo 3 años). Máximo 2 prórrogas (≥ 6 meses). Límites no aplicables a programas ET/CO/TE. Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.	Completa Tiempo de trabajo efectivo compatible con actividad formativa: ≤ 75% durante el primer año ≤ 85% durante el 2º y 3º año	Según Convenio. No inferior a SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	Financiación formación Cotización especial Seguridad Social Con protección por desempleo (salvo alumnos trabajadores en programas Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo). Reducción 50% cuota empresarial Seg. Social (personas con discapac.)	FORMA: Escrita • Acreditación de la cualificación o competencia profes. adquirida y posibilidad de obtener certificado profesionalidad. • Reducciones cuotas Seguridad Social Ley 3/2012: - Contratos con desempleados inscritos: Reducción 100% cuota empresarial Seg.Soc. (75% si plantilla ≥ 250 personas). Reducción 100% cuota de los trabajadores a la Seg. Soc. - Transformación en indefinido de contratos para la formación y el aprendizaje ² , a la finalización de la duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración: Reducción cuota empresarial 1.500 €/año, durante 3 años (mujeres 1.800 €/año).
A TIEMPO PARCIAL (501-502-503-510-530-540) art. 12 ET (red. Ley 12/2001 y Ley 40/2007 y Ley 3/2012) RD 2317/1993 RD 1131/2002	Podrá realizar horas extraordinarias	Según supuesto de duración determinada al que se acoge ³	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: *(100-150-200-250-300-350-130-230-330) *(109-209-309-139-239-339-189-289-389) art. 12 ET (red. Ley 40/2007) RD 1131/2002 Ley Gral. Seg. Soc. R.D.Leg. 1/1994 * Puede tener también duración indefinida	Desempleado inscrito o trabajador con contrato de duración determinada con la empresa <i>El contrato de relevo es optativo si se accede a la jubilación parcial cumplida edad ordinaria jubilación.</i>	Jubilación parcial antes edad ordinaria jubilación: hasta alcanzar el trabajador sustituido la edad jubilación ordinaria, prorrogable por períodos anuales. Jubilación parcial después edad ordinaria jubilación: duración anual (prorrogable automáticamente por períodos anuales).	Completa o a Tiempo Parcial Mínimo igual a la reducción de la jornada del trabajador sustituido	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S. según retribuciones percibidas	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (DT 13ª ET): 10 días/año para contratos celebrados a partir del 01/01/2013. • 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.

¹ Disp. Trans. 9ª Ley 3/2012: Hasta que la tasa de desempleo sea < 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo 1º del artículo 11.2.a) ET.

² Disp. Trans. 13ª Ley 3/2012: Reducciones de cuotas para los contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 10/2011 que se transformen en indefinidos a partir del 01/01/2012.

³ Tiempo Parcial – Supuestos de duración determinada: prácticas, obra o servicio, eventual circunstancias producción, interinidad (excepcionalmente), relevo y temporal fomento del empleo (personas con discapacidad).

TIPO DE CONTRATO		TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
OBRA O SERVICIO (401-501) art. 15 ET y RD 2720/1998			La de la obra o servicio. <i>Desde 18/06/2010: no superior a 3 años, ampliables hasta 12 meses más por convenio colect.</i>	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y Categoría		FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción: 10 días/año para contratos celebrados desde 01/01/2013.
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN (402-502) art. 15 ET y RD 2720/1998 * Véase art. 12 RDL 4/2013: Primer empleo joven.			Máximo 6 meses dentro de un período de 12 meses 1 única prórroga	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	<i>Bonificaciones por transformación en indefinido</i> Contratos Primer Empleo Joven art. 12 RDL 4/2013	FORMA: Escrita si duración >4 semanas • Indemnización al trabajador a su extinción 10 días/año para contratos celebrados desde 01/01/2013. • Duración y periodo modificables por Convenio Colectivo: Período máximo: 18 meses <u>Duración máxima:</u> ¾ período establecido (máximo 12 meses)
INTERINIDAD (410-510) art. 15 ET RD 2720/1998 (modificado por RD 1251/2001)			a) Sustitución o b) Proceso de selección o promoción (máximo 3 meses)				FORMA: Escrita
Disp. Adic. 14ª ET	Excedencia Cuidado Familiares	Beneficiario prestaciones desempleo >1 año como perceptor	Sustitución durante período de excedencia			Reducción cuota empr. S.S. c.c. 95% - 60% - 50% según año excedencia	• Se identificarán: a) trabajador sustituido y causa o b) puesto objeto de selección/promoción
RDL 11/1998 Ley 12/2001 Mod. L.O. 3/2007	Maternidad, Paternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo o lactancia natural	Desempleado inscrito	Sustitución durante período de suspensión del contrato ²	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social³ trabajadores interino y sustituido ⁴	• Se realizará a jornada completa salvo: a) trabajador sustituido a TP o puesto objeto de selección/promoción sea a TP b) complemento de jornada reducida
Ley 45/2002 Disp. Ad. 9ª	Sustitución Personas con discapacidad	Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social³	
art. 21.3 L.O. 1/2004	Sustitución Víctima Violencia de Género		Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes	* El trabajador sigue percibiendo el 50% de la prestación o subsidio por desempleo
Ley 45/2002 Disp. Trans. 6ª	Sustitución Trabajador en formación	Beneficiario prestaciones desempleo	Sustitución durante acciones de formación		Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *		
TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD (430-530) Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 Ley 43/2006		Persona con discapacidad ⁵ desempleada inscrita	Mínimo 12 meses Máximo 3 años Prórrogas 12 meses	Completa o a Tiempo Parcial ¹	Según Convenio y categoría	- Bonificaciones Programa Fomento Empleo Ley 43/2006 durante la vigencia del contrato - Subvenciones para adaptación puesto de trabajo o dotación medios de protección.	FORMA: Escrita • Indemnización al trabajador a su extinción (12 días/año). • Transformación en indefinidos a jornada completa, a tiempo parcial o fijo discontinuo: Beneficios previstos en RD 1451/1983 (139-239-339) • Empresas excluidas⁶.
<i>Nota:</i> Véase también Contratos Temporales Fomento del Empleo para trabajadores en Situación Exclusión Social, Víctimas de Violencia de Género o Violencia Doméstica o Víctimas del Terrorismo.					⁴ Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas o trabajadores autónomos sustituidos. ⁵ Trabajador con discapacidad: grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. ⁶ No podrán contratar temporalmente las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.		

MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	Apdo. 5 art. 15 ET (red. Ley 35/2010) y Disp. Transitoria 2ª Ley 35/2010	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, ADQUIRIRÁN LA CONDICIÓN DE TRABAJADORES FIJOS. 	<ul style="list-style-type: none"> No aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado. Aplicable a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del 19/09/2010, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18/06/2010. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18/06/2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, 29 dic., para la mejora del crecimiento y del empleo.
		<ul style="list-style-type: none"> Art. 5 RDL 10/2011 (modificado por art. 17 Ley 3/2012) <i>Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores:</i> Se suspende hasta el 31/12/2012 la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Quedará excluido del cómputo del plazo de 24 meses y del período de 30 a que se refiere el artículo 15.5 ET, el tiempo transcurrido entre el 31/08/2011 y el 31/12/2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas. 	

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 y Ley 3/2012) RD 2317/1993 RD 1131/2002	Podrá realizar horas extraordinarias 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 aquellos 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 (2 años en Decreto 110/2012 del Gobierno de Aragón).
Transformaciones (139-239-339)	Persona con discapacidad: grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.					

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES		Art. 4 Ley 3/2012, 6 julio (BOE 07/07/2012)									
CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL POR EMPRESAS QUE TENGAN MENOS DE 50 TRABAJADORES a Tiempo Completo desde 08/07/2012 <i>(hasta que la tasa de desempleo <15%)</i> <i>Si sólo se acoge a incentivos fiscales o si no se acoge ni a incentivos fiscales ni a bonificaciones:</i> TC (100) FD (300) <i>Si se acoge a bonificaciones o a bonificaciones e incentivos fiscales:</i> TC (150) FD (350)	INCENTIVOS FISCALES Art. 43 Ley del Impuesto sobre Sociedades <i>(red. Ley 3/2012)</i>	COLECTIVOS - Entidades que contraten a su primer trabajador a través de un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, que sea menor de 30 años . - Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo (PD) regulada en el Título III LGSS.		Beneficios Dedución de 3.000 € de la cuota íntegra. Dedución de la cuota íntegra del 50% del menor de los siguientes importes: a) <i>El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.</i> b) <i>El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.</i>							
	BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL Con independencia de los incentivos fiscales	COLECTIVOS Desempleado inscrito en Oficina de Empleo - Jóvenes entre 16 y 30 años , ambos inclusive. - Mayores de 45 años .	Bonificación <table border="1"> <tr> <td>1^{er} año</td> <td>83,33 €/mes (1.000 €/año)</td> </tr> <tr> <td>2^o año</td> <td>91,67 €/mes (1.100 €/año)</td> </tr> <tr> <td>3^{er} año</td> <td>100 €/mes (1.200 €/año)</td> </tr> </table> Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 €/mes (100 €/año). 108,33 €/mes (1.300 €/año)		1 ^{er} año	83,33 €/mes (1.000 €/año)	2 ^o año	91,67 €/mes (1.100 €/año)	3 ^{er} año	100 €/mes (1.200 €/año)	Duración 3 años 3 años
1 ^{er} año	83,33 €/mes (1.000 €/año)										
2 ^o año	91,67 €/mes (1.100 €/año)										
3 ^{er} año	100 €/mes (1.200 €/año)										
REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	<ul style="list-style-type: none"> - La duración del período de prueba será de un año en todo caso. - <i>No podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.</i> - No podrá concertar el contrato de trabajo la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. - <i>La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley (08/07/2012), y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.</i> - Para la aplicación de los incentivos, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. - En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos. - <i>No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.</i> - A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación. - En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1^a del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones. 										

TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS desde 08/07/2012 TC (109) TP (209) FD (309) Art. 7 Ley 3/2012, 6 julio (BOE 07/07/2012)	TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD: - Transformación contratos prácticas (420-520), a la finalización de su duración inicial o prorrogada. - Transformación contratos de relevo (441-541) y sustitución por anticipación de la edad de jubilación (980), cualquiera que sea la fecha de su celebración.	Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 €/mes (700 €/año). Empresas que tengan menos de 50 trabajadores. - En lo no previsto en el art. 7 Ley 3/2012, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006.	Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista. % Bonificación = % jornada + 30%
--	---	--	--

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006), modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012 y RDL 20/2012.				
SUPUESTOS	COLECTIVO			INCENTIVOS		
				Bonificación TC	Duración	Bonificación TP
1. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Incluidas contrataciones por CEE Contratación Indefinida TC (130) TP (230) FD (330) Transformaciones (139-239-339) 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	Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial (salvo CEE), la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato incrementado en un 30 por 100, sin que en ningún caso pueda superar el cien por ciento de la cuantía prevista.
			- 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)		
			- Mujer mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)		
En caso de discapacidad severa	- Hombre menor de 45 años	341,66 €/mes (4.100 €/año)				
	- Mujer menor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)				
	- Hombre mayor de 45 años	391,66 €/mes (4.700 €/año)				
	- Mujer mayor de 45 años	441,66 €/mes (5.300 €/año)				
- Contrataciones por Centros Especiales de Empleo (CEE): Indefinido, Temporal (incluidos contratos formativos) o Transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo, duración determinada o temporales (incluidos formativos), celebrados con personas con discapacidad.				100% cuota empres. Seg. Soc. (incluidas AT y EP y CRC)		
2. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA o VÍCTIMAS DEL TERRORISMO 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. - Condición de víctima del terrorismo acreditada según el art. 34 Ley 29/2011.	- Contratación Indefinida inicial o transformación de contrato temporal	Víctimas violencia doméstica	70,83 €/mes (850 €/año)	4 años	% Bonificación = % jornada + 30%
			Víctimas violencia de género	125 €/mes (1.500 €/año)		
			Víctimas terrorismo	125 €/mes (1.500 €/año)		
		- Contratación Temporal	50 €/mes (600 €/año)	Toda la vigencia del contrato		
3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- Trabajador desempleado inscrito en Situación de Exclusión Social acreditada por los servicios sociales u órganos competentes.	- Contratación Indefinida inicial o transformación de contrato temporal		50 €/mes (600 €/año)	4 años	
		- Contratación Temporal		41,67 €/mes (500 €/año)	Toda la vigencia del contrato	
Persona con discapacidad:	Grado de discapacidad igual o superior al 33% o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Discapacidad Severa: Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.					

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

 Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006),
 modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012 y RDL 20/2012.

OBSERVACIONES

FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del 31/12/2006 (01/07/2006 para los acogidos al RDL 5/2006). - A partir del 08/03/2009 también se incentiva la contratación indefinida de trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. - Por escrito en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo (excepto en el supuesto de contratos ya existentes). - Formalización de copia básica.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por trabajador contratado.
BENEFICIARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos. - Las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <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. </div>
REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS	<p>a) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seg. Social (<i>en la fecha de alta de los trabajadores y durante su aplicación</i>).</p> <p><i>La falta de ingreso en plazo reglamentario dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.</i></p> <p>b) No haber sido excluido del acceso a los beneficios por la comisión de infracciones.</p>
EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS Art. 6	<p>6.1 Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</p> <p>a) Relaciones laborales de carácter especial, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo (CEE).</p> <p>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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. - Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad. <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"> - Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones. - Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido. - Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido \geq 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido \geq 65%. <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"> - Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo. - Exclusión no aplicable en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de Centros Espec. Empleo o de incorporación a una empresa ordinaria de trabajad. con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo. - Exclusión no aplicable a contrataciones de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido \geq 33%, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido \geq 65%. <p>6.2 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"> - La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. - El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
INCOMPATIBILIDADES	<p>1) Cuando una contratación pudiera estar incluida en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos.</p> <p>2) Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.</p> <p>3) Los beneficios no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica (salvo CEE).</p>

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

 Sección 1ª Cap. I de la Ley 43/2006, 29 dic. (30/12/2006),
 modificada por RD 1975/2008, RD 1917/2008, Ley 27/2009, Ley 35/2010, Ley 3/2012 y RDL 20/2012.

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

- No se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.
- 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.

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

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

3) Sucesión de Empresas:

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

**TRABAJADOR
DESEMPLEADO
EN SITUACIÓN DE
EXCLUSIÓN SOCIAL**

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

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

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

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

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN
Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013)

			INCENTIVOS		Jornada
			Reducción de cuotas	Duración	
Art. 9 CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA Contrato a Tiempo Parcial (TP) Indefinido (200-300) o por Duración determinada (501-502) desde 24/02/2013 <i>(hasta que la tasa de desempleo <15%)</i>	COLECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes desempleados menores de 30 años que cumplan alguno de los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.</i> b) <i>Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determinen reglamentariamente.</i> c) <i>Ser desempleado inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.</i> - Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 meses previos a la celebración del contrato. La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.</i> b) <i>Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.</i> 	Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes 100% Empresa con plantilla <250 personas 75% Empresa con plantilla ≥250 personas	Máximo 12 meses <i>(prorrogable por otros 12 meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo inicial del contrato).</i>	No podrá ser superior al 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable, según lo previsto en el artículo 12.1 ET
		REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	<ul style="list-style-type: none"> - Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. <ul style="list-style-type: none"> - <i>La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.</i> - Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato a que se refiere este artículo durante, al menos, un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. - En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos. <ul style="list-style-type: none"> - <i>No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.</i> - En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 dic, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2. 		

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN		Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013)			
Art. 10	COLECTIVO	- Joven desempleado menor de 30 años.	INCENTIVOS		Jornada
			Reducción de cuotas	Duración	
CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE UN JOVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS Contrato Indefinido a Tiempo Completo (TC) o a Tiempo Parcial (TP) desde 24/02/2013 (hasta que la tasa de desempleo <15%) TC (100) TP (200)	REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	<ul style="list-style-type: none"> - Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán reunir los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> a) Tener, en el momento de la celebración del contrato, una <i>plantilla igual o inferior a nueve trabajadores</i>. b) <i>No haber tenido ningún vínculo laboral anterior con el trabajador.</i> c) <i>No haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes.</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.</i> d) <i>No haber celebrado con anterioridad otro contrato con arreglo a este artículo, salvo que se haya extinguido por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba..</i> - Lo establecido en este artículo no se aplicará en los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Cuando el contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</i> b) <i>Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.</i> c) <i>Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.</i> - Los beneficios sólo se aplicarán respecto a un contrato, salvo que se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, en cuyo caso se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de bonificación no podrá exceder, en conjunto, de doce meses. - Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. - Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, un año desde la celebración. - En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos. <ul style="list-style-type: none"> - <i>No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.</i> - En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 dic. salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2. 	Reducción 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.	Primer año del contrato	A tiempo completo o parcial

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN		Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013)			
Art. 11	COLECTIVO	- Contratación por primera vez de personas desempleadas de edad igual o superior a 45 años: - <i>inscritas ininterrumpidamente como desempleadas en la oficina de empleo al menos durante doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.</i> - <i>o que resulten beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.</i>	INCENTIVOS		Jornada
			Reducción de cuotas	Duración	
CONTRATACIÓN EN NUEVOS PROYECTOS DE EMPRENDIMIENTO JOVEN. Contrato Indefinido a Tiempo Completo (TC) o a Tiempo Parcial (TP) desde 24/02/2013 (hasta que la tasa de desempleo <15%) TC (100) TP (200) FD (300)	REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa: trabajadores por cuenta propia menores 30 años, y sin trabajadores asalariados. - Para la aplicación de los beneficios contemplados en este artículo, se deberá mantener en el empleo al trabajador contratado, al menos, dieciocho meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Cuando el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba, se podrá celebrar un nuevo contrato al amparo de este artículo, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de doce meses.</i> - En el caso de que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, sólo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social. - En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 2.7. 	Reducción 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.	12 meses siguientes a la contratación	A tiempo completo o parcial

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN		Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013)										
Art. 12 PRIMER EMPLEO JOVEN desde 24/02/2013 <i>(hasta que la tasa de desempleo <15%)</i>	CONTRATACIÓN TEMPORAL INICIAL Art. 15.1.b ET Eventual por circunstancias de la producción	COLECTIVO	- Jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses. - Estos contratos se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b) ET y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente: a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional . b) La duración mínima del contrato será de 3 meses . c) La duración máxima del contrato será de 6 meses , salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de 12 meses . d) El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores. - Para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado , en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes . La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.									
	Contratación Temporal TC (402) TP (502) Transformaciones (109-209-309)	TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO	SUPUESTO	- Transformación en indefinido de Contrato Temporal Primer Empleo Joven una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración. Jornada: al menos 50% de la de un trabajador a tiempo completo comparable.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social</th> <th>Duración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hombre</td> <td>41,67 €/mes (500 €/año)</td> <td rowspan="2">3 años</td> </tr> <tr> <td>Mujer</td> <td>58,33 €/mes (700 €/año)</td> </tr> </tbody> </table>	Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social		Duración	Hombre	41,67 €/mes (500 €/año)	3 años	Mujer
Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social		Duración										
Hombre	41,67 €/mes (500 €/año)	3 años										
Mujer	58,33 €/mes (700 €/año)											
		REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	- Para la aplicación de los beneficios, la empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación a que se refiere este artículo durante, al menos, doce meses. - En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos . - <i>No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo a que se refiere este apartado cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.</i> - En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.									

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN		Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013)												
Art. 13 CONTRATOS EN PRÁCTICAS PARA EL PRIMER EMPLEO desde 24/02/2013 <i>(hasta que la tasa de desempleo <15%)</i> TC (420) TP (520)	COLECTIVO	- Jóvenes desempleados menores de treinta años . Primer contrato en prácticas, aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">INCENTIVOS</th> <th rowspan="2">Duración</th> <th rowspan="2">Jornada</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Reducción de cuotas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"> Reducción 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Reducción 75% Si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales (RD 1543/2011) en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas </td> <td rowspan="2"> Toda la vigencia del contrato </td> <td rowspan="2"> A tiempo completo o parcial </td> </tr> </tbody> </table>		INCENTIVOS		Duración	Jornada	Reducción de cuotas		Reducción 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Reducción 75% Si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales (RD 1543/2011) en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas		Toda la vigencia del contrato	A tiempo completo o parcial
	INCENTIVOS		Duración	Jornada										
Reducción de cuotas														
Reducción 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Reducción 75% Si el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales (RD 1543/2011) en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas		Toda la vigencia del contrato	A tiempo completo o parcial											
REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	- En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 2.7.													

ESTÍMULOS A LA CONTRATACIÓN		Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (BOE 23/02/2013)		
Art. 14 INCENTIVOS A LA INCORPORACIÓN DE JÓVENES A ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL. desde 24/02/2013	SUPUESTOS	- Incorporación de trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de de trabajo a Cooperativas (que hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena) o Sociedades Laborales .	Bonificación en las cuotas empresariales a la Seg. Social	Duración
		- Contratación de personas menores de 30 años en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, 13 dic., por Empresas de Inserción .	66,67 €/mes (800 €/año)	3 años
	REQUISITOS, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO	- En lo no previsto en el apartado anterior, se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios. - En relación a las cooperativas y sociedades laborales, también será de aplicación, en cuanto a los incentivos, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.	137,50 €/mes (1.650 €/año) Bonificaciones no compatibles con las previstas en el art. 16.3.a) Ley 44/2007.	Toda la vigencia del contrato (Temp.) o durante 3 años (Indef.)

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 (apdo. 3.3 derogado por RDL 20/2012)</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"> - 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 (red. Ley 3/2012)</i>	<ul style="list-style-type: none"> EMPRESA: <ul style="list-style-type: none"> - Todas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla. TRABAJADOR: <ul style="list-style-type: none"> - Perceptor de Prestación (PD) o Subsidio Desempleo (SD). - Programa obligatorio. 	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.
REDUCCIONES EN COTIZAC. S.S. EN LOS SUPUESTOS DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO	Disp. Adic. 77ª Ley 17/2012, 27 dic. PGE 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadora que sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. - Por razón de enfermedad profesional, cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> - REDUCCIÓN 50% cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes: <ul style="list-style-type: none"> - durante el período de permanencia en el nuevo puesto o función. 	
EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES CON 65 AÑOS O MÁS	art. 112.bis LGSS (red. Ley 27/2011), Disp. Adic. 21ª LGSS (red. Ley 35/2002) y Disp. Adic. 57ª LGSS (red. Ley 27/2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajador por cuenta ajena con CONTRATO INDEFINIDO o Socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas en alguno de estos supuestos:(ver periodo transitorio) <ul style="list-style-type: none"> • 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización. • 67 años de edad y 37 años de cotización. - 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. 	

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. (red. Ley 3/2012): <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"> - Deberán constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los contratos: <ul style="list-style-type: none"> • de prácticas y para la formación y el aprendizaje • los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo • los celebrados para la realización de una obra o servicio determinado • los de los trabajadores que trabajen a distancia • y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero - Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado, cuya duración sea superior a 4 semanas. - Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. 	
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	Art. 7 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Podrán contratar la prestación de su trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Las personas mayores de edad (18 años). • Los menores de 18 años legalmente emancipados. • Las personas mayores de 16 y menores de 18 si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores o si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. • Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable. 		COPIA BÁSICA DEL CONTRATO	Art. 8.3 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - El empresario <i>entregará a la representación legal de los trabajadores</i> 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 <i>datos del contrato</i> 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 <i>se enviará a la Oficina de Empleo</i>, aunque no exista representación legal de los trabajadores (ver procedimiento de comunicación).
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	Art. 16.1 E.T.: <ul style="list-style-type: none"> - Los empresarios están obligados a COMUNICAR a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. 			PERÍODO DE PRUEBA
PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN	R.D. 1424/2002, 27 dic. (BOE 19/02/2003) y Orden TAS/770/2003, 14 marzo (BOE 05/04/2003): <ul style="list-style-type: none"> - La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse: <ul style="list-style-type: none"> • Por medios telemáticos. • Mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y de las propias copias básicas. 			
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 semanas*, 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 <i>R.D. 1659/1998</i>, 24 jul. (BOE 12/08/1998). - Plazo para informar: <ul style="list-style-type: none"> 2 meses desde el comienzo de la relación laboral. 1 mes desde la efectividad de la modificación de las condiciones. * con exclusión de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias. 			
FINALIZACIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO	Art. 49.1.c ET (red. Ley 35/2010): <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización 12 días salario/año. - Excluidos contratos de interinidad y formativos. Nueva Disposición Transitoria 13ª ET (red. Ley 35/2010): <ul style="list-style-type: none"> - Indemnización 8 días salario/año para contratos temp. celebrados hasta el 31/12/2011. - Indemnización 9 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2012. - Indemnización 10 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2013. - Indemnización 11 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2014. - Indemnización 12 días salario/año para contratos temp. celebrados a partir del 01/01/2015. 			