

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

# MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2006

**Julio 2006**

**Contenido adaptado al  
Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio  
(BOE 14/06/2006)**

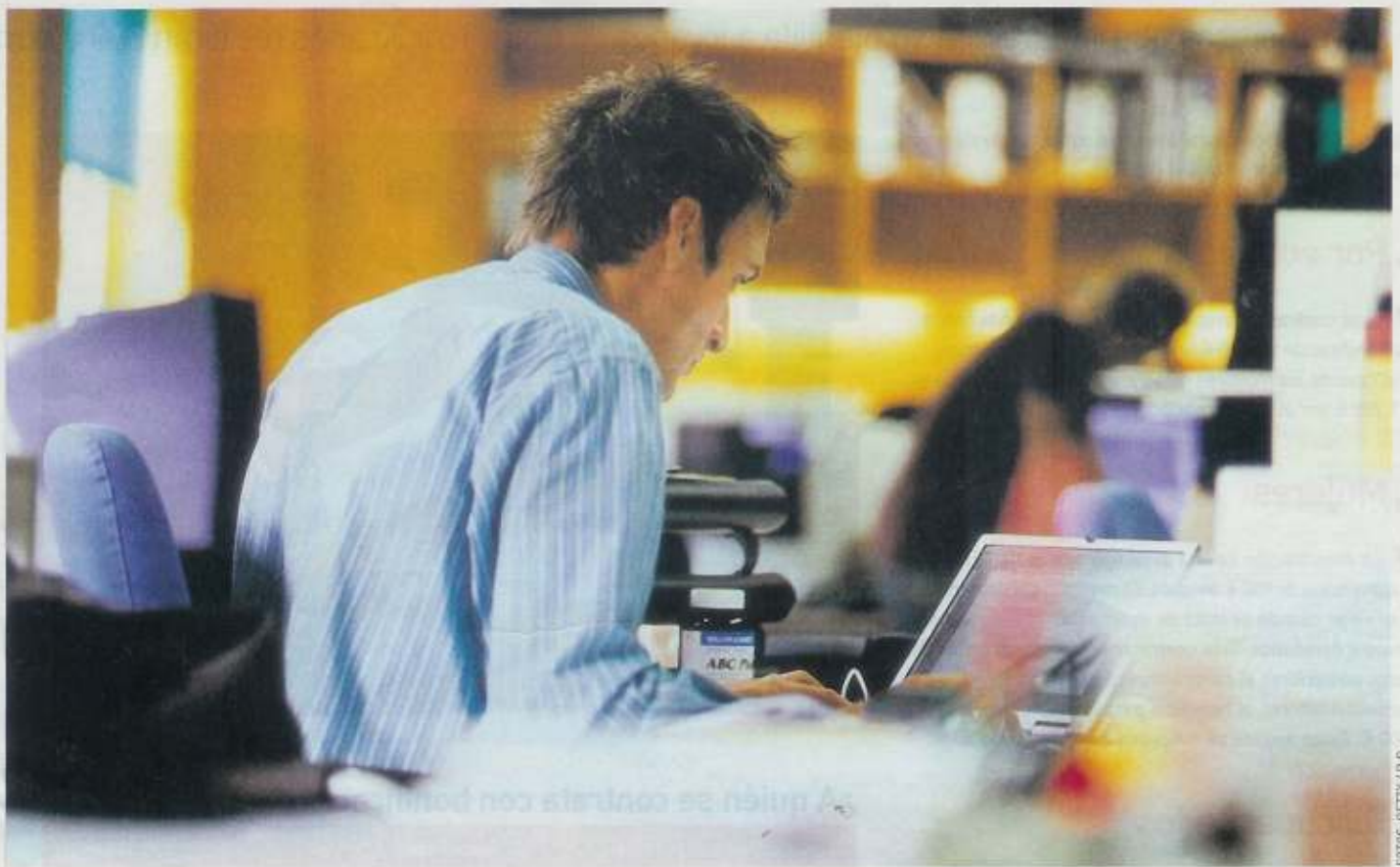
A efectos de ayudas e incentivos deberá tenerse en cuenta los Decretos 47/2004 y 48/2004, de 9 de marzo (BOA 22/03/2004), del GOBIERNO DE ARAGÓN, para la promoción de la contratación estable y de calidad y para la promoción del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales.

#### 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.

**FORMALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

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



FOTOS: GETTY / D.R.

# Contratos laborales: [lo que debes saber]

**E**stás a punto de entrar a trabajar en una empresa? ¿Te han propuesto convertir tu contrato temporal en indefinido? Repasamos para ti, punto por punto, cuáles son tus derechos. **Texto: Rodrigo Brunori**

La última reforma laboral entró en vigor el pasado verano. Su propósito fundamental es favorecer el empleo estable frente al temporal y promover la contratación de personas pertenecientes a colectivos con problemas: mujeres, jóvenes, discapacitados... Hace unas semanas se ofrecían los primeros resultados: 124.259 contratos temporales pasaron a ser indefinidos en julio y agosto, una cifra que triplica la de los mismos meses de 2005. La medida estrella para conseguir estos objetivos es la creación de bonificaciones para los empresarios que creen puestos

indefinidos. Además, se mejoran algunas prestaciones públicas y se intenta controlar la correcta utilización de ciertos tipos de contratación. Éstas son las novedades:

## 1. Empleo estable

/// El Real Decreto establece diversas bonificaciones a quienes hagan contratos fijos a los miembros de determinados colectivos. Exceptuando algunos casos,



estas personas deben estar inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del INEM.

## 2. Por edades

/// Si se contrata a jóvenes de entre 16 y 30 años habrá una bonificación de 800 € anuales durante cuatro años. En el caso de los mayores de 45 años, la suma recibida es de 1.200 € por el mismo periodo.

## 3. Mujeres

/// La contratación de una desempleada da derecho a un subvención de 850 € anuales. El requisito del desempleo no se exige cuando se trata de víctimas de la violencia de género o doméstica. Si la contratación se realiza en los 24 meses posteriores al parto o tras cinco años de inactividad laboral, el beneficio para la empresa es de 1.200 €. Estas ayudas se conceden durante cuatro años.

## 4. Discapacitados

/// Es el colectivo más favorecido. Su selección supone 3.000 o 3.200 € anuales (según la discapacidad), que se mantienen durante toda la vigencia del contrato.

## 5. Más indefinidos

/// Los empresarios que transformen contratos temporales en fijos obtendrán una bonificación de 800 € anuales durante tres años. Cualquier tipo de contrato de duración determinado está incluido, el único requisito es que hayan sido firmados antes del 1 de junio de este año. Si se trata de un contrato a tiempo parcial, la bonificación se calcula de acuerdo a unas tablas establecidas, de tal manera que la subvención es, en muchos casos, más alta de lo que proporcionalmente correspondería. Pero quienes quieran beneficiarse de estas condiciones deben darse prisa porque sólo estarán en vigor hasta el 1 de enero de 2007. Las conversiones realizadas después de esta fecha no darán derecho a compensación alguna.

## 6. En casos excepcionales

/// Se establecen subvenciones para la contratación temporal en casos excepcionales, es decir, cuando se trata de determinados colectivos. Esta medida se aplica a



FOTO: COVER

## ¿A quién se contrata con bonificación?

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
Mujeres	• Desempleadas y víctimas de la violencia de género	850 €	4 años
	• Contratadas en los 24 meses siguientes al parto	1.200 €	4 años
	• Contratadas después de cinco años de inactividad, si han trabajado al menos tres antes de retirarse	1.200 €	4 años
Mayores de 45 años		1.200 €	Todo el contrato
Jovenes	• De 16 a 30 años	800 €	4 años
Otros colectivos	• Parados de al menos seis meses y trabajadores en situación de exclusión social	600 €	4 años
	• Personas con discapacidad	3.000 €	Toda la vigencia
	• Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales	3.200 €	Toda la vigencia
	• Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución	500 €	4 años

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## ¿Qué ayudas hay para convertir los temporales en indefinidos?

Descripción del colectivo	Cuantía anual	Duración
Conversión de indefinido a temporal. Contratos anteriores a 1/06/06. Conversión antes del 1/01/07	800 €	3 años

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## ¿En qué casos se fomentan las contrataciones temporales?

Descripción del colectivo	Cuantía anual	Duración
Personas con discapacidad	2.200 €	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de la violencia de género doméstica	600 €	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social	500 €	Toda la vigencia del contrato

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## ¿Cómo se contribuye a mantener el empleo indefinido?

Descripción del colectivo	Cuantía anual	Duración
Trabajadores de más de 60 años, con cinco de antigüedad en la empresa	Bonificación creciente en cuota S.S.	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido reincorporadas tras la maternidad	1.200 €	4 años

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

discapacitados (2.200 €), a quienes hayan sido víctimas de la violencia de género o doméstica (600 €) y a personas que se encuentran en situación de exclusión social (500 €). En todos los casos se trata de ayudas anuales que se mantienen a lo largo de toda la vigencia del acuerdo laboral.

## 7. Mantenimiento del empleo

Para algunos colectivos se establecen bonificaciones simplemente por el mantenimiento en vigor de un contrato indefinido. Es el caso de los mayores de 60 años, siempre que lleven más de cinco en la empresa. Hay una subvención de la cuota a la Seguridad Social del 50% –en el capítulo de contingencias comunes, que es el más importante– que sube un 10% cada año, hasta llegar al 100%. Las mujeres que se reincorporen a su trabajo después de la maternidad le suponen al empresario una subvención de 1.200 € anuales durante cuatro años.

## 8. Menos cotizaciones a la Seguridad Social

La nueva normativa laboral establece una reducción de las cotizaciones empresariales por desempleo, limitada a los contratos indefinidos. Esta reducción es del 0,25% a partir del 1 de julio de 2006, al que se le sumará otro 0,25% a partir de julio del próximo año 2008. La cotización empresarial con destino al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se reduce a la mitad (del 0,40% al 0,20%). De la misma manera, se elimina el recargo que tenían en la cotización por desempleo las empresas de trabajo temporal (ETT).



FOTO: D.R.

## ¿Y si cierra la empresa?

La protección otorgada por el FOGASA para los casos previstos (insolvencia, quiebra, suspensión de pagos...) mejoran a partir de la reforma.

a 30 días por año trabajado. La cuantía máxima sube también del doble al triple del SMI. Se incluyen indemnizaciones en casos en los que antes estaban excluidas.

**Salarios.** El salario máximo que puede pagar este organismo sube del doble al triple del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). El número máximo de días abonable pasa de 120 a 150 y se incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, algo que antes no ocurría.

**Desempleo.** La cobertura se amplía para proteger a los trabajadores fijos discontinuos: ahora se garantiza a todos por igual, con independencia de la periodicidad con la que trabajen. También se mejora la protección de los parados mayores de 45 años que hayan agotado la prestación por desempleo y la de los socios trabajadores de cooperativas.

**Indemnizaciones.** La base de cálculo para la indemnización pasa de 25

## ¿Qué solemos firmar en España?

Cuando se recibe una oferta de trabajo, es necesario saber qué tipo de contrato vamos a firmar y cuáles son sus condiciones. Estos son los más comunes.

➔ **EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.** Atiende a las necesidades del mercado. Se concierta por un máximo de seis meses. La **indemnización** es de ocho días por año trabajado.

➔ **OBRA O SERVICIO.** Destinado a trabajadores que realizan tareas de **duración limitada**. Da derecho a la misma indemnización que el anterior.

➔ **INTERINIDAD.** Se utiliza para **sustituir** a empleados con reserva de su plaza. Cuando se reincorporan no hay derecho a compensación.

➔ **INDEFINIDO ORDINARIO.** Es el contrato fijo. Un **despido improcedente** da derecho a 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades. Si es por causas objetivas: 20 días y 12 meses.

➔ **FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.** La indemnización es más baja que la anterior. Dirígida a **menores de 30 años**, mayores de 45, a discapacitados y mujeres en paro.

➔ **FORMACIÓN.** Para **menores** de 21 años o 24 si vienen de escuelas taller o casas de oficio. El 15% del tiempo debe dedicarse a la formación.

➔ **PRÁCTICAS.** Para **licenciados**, diplomados o personas salidas de la F.P. El salario es más bajo que el establecido para la categoría profesional.

➔ **RELEVO.** Sustitución de un trabajador con **jubilación** parcial. Finaliza cuando ésta es definitiva. La indemnización: ocho días por año.

➔ **PARA MAYORES DE 65 AÑOS** que acceden a la **jubilación** anticipada. Se concierta con un contrato de relevo.

➔ **TEMPORAL A MINUSVÁLIDOS.** Para **minusvalías** superiores al 33%. Su duración es de entre 12 meses y tres años.



FOTO: D.R.

## Los 10 contratos más utilizados

Modalidad	Contrataciones iniciadas en 2005	Porcentaje sobre el total
Eventual por circunstancias de la producción	7.487.659	45,47%
Obra o servicio	6.401.169	38,87%
Interinidad	1.314.449	7,98%
Indefinido ordinario	547.449	3,32%
Fomento de la contratación indefinida	285.285	1,73%
Formación	120.584	0,73%
Prácticas	85.557	0,51%
Relevo	22.751	0,13%
Jubilación parcial	21.232	0,12%
Temporal a minusválidos	12.646	0,07%

Resto de modalidades: 166.101 (1,07%). Total contratos iniciados en 2005: 16.464.882  
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## Para evitar fraudes

La reforma define los requisitos para terminar con el encadenamiento de contratos temporales.

\* Haber estado contratado 24 meses en un período de 30.

\* La empresa y el puesto deben ser los mismos, con un mínimo de los contratos en ese período.

\* Los contratos pueden ser de distinta modalidad. Sólo para los anteriores al

15 de junio de 2006.

\* Cesión ilegal de trabajadores. Evita que los empresarios actúen como intermediarios sin tener estructura empresarial. Se prohíbe y se sanciona.

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
<b>EN PRÁCTICAS</b> (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)	<b>FORMA:</b> Escrita <b>Título:</b> universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
<b>FORMACIÓN</b> (421) art. 11 ET red. Ley 12/2001 y RDL 5/2006 Disp. Adic. 2ª y 15ª ET RD 488/1998 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)	<b>FORMA:</b> Escrita  • Número máximo de contratos formación por Centro de Trabajo.  • Posibilidad de obtener Certificado de Profesionalidad.
<b>A TIEMPO PARCIAL</b> (501-502-503-510-530-540) art. 12 ET red. Ley 12/2001 RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo art. 35 ET)	Según supuesto de duración determinada al que se acoge <sup>1</sup>	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	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada.  • Comprende los supuestos de <b>JUBILACIÓN PARCIAL</b> <b>antes</b> y <b>después</b> de cumplir la edad de jubilación (reducción de jornada y salario, mínimo 25% y máximo 85%).
<b>RELEVO</b> (441-541) También con Anexo C. Relevo: *(100-150-200-250-130-230-330) *(109-209-139-239-189-289) art. 12 ET red. Ley 12/2001 RD 1131/2002  * Puede tener también duración indefinida	Desempleado inscrito o trabajador con contrato de duración determinada con la empresa  <i>El contrato de relevo es <u>optativo</u> si se accede a la jubilación parcial cumplidos 65 años</i>	<b>Jubilación parcial antes edad jubilación:</b> hasta alcanzar el trabajador sustituido la edad jubilación ordinaria, prorrogable por periodos anuales.  <b>Jubilación parcial después edad jubilación:</b> 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	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción (8 días/año).  • La <b>edad</b> del trabajador sustituido (que accede a la <b>Jubilación Parcial</b> ) habrá de ser, como máximo, <b>5 años inferior</b> a la ordinaria de jubilación.  • <b>Extinción:</b> en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
<b>SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN ANTICIPADA</b> (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.	<b>FORMA:</b> Escrita  • El contrato puede celebrarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes salvo TP y Eventual Circunstancias Producción.  • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción según modalidad de duración determinada.

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

TIPO DE CONTRATO		TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
<b>OBRA O SERVICIO</b> (401-501) art. 15 ET y RD 2720/1998			La de la obra o servicio	Completa o a Tiempo Parcial <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría		<b>FORMA:</b> Escrita • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción (8 días/año).
<b>EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN</b> (402-502) art. 15 ET y RD 2720/1998			Máximo 6 meses dentro de un período de 12 meses 1 única prórroga	Completa o a Tiempo Parcial <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría		<b>FORMA:</b> Escrita si duración >4 semanas • <b>Indemnización</b> al trabajador a su extinción (8 días/año). • <b>Duración y período</b> modificables por Convenio Colectivo: <b>Período máximo:</b> 18 meses <b>Duración máxima:</b> ¾ período establecido (máximo 12 meses)
<b>INTERINIDAD</b> (410-510) art. 15 ET RD 2720/1998 (modificado por RD 1251/2001)			a) Sustitución o b) Proceso de selección o promoción (máximo 3 meses)				<b>FORMA:</b> Escrita • <b>Se identificarán:</b> a) trabajador sustituido y causa o b) puesto objeto de selección/promoción • Se realizará a <b>jornada completa</b> salvo: a) trabajador sustituido a TP o puesto objeto de selección/promoción sea a TP b) complemento de jornada reducida * El trabajador sigue percibiendo el 50% de la prestación o subsidio por desempleo
Disp. Adic. 14ª ET	<b>Excedencia Cuidado Familiares</b>	Beneficiario prestaciones desempleo >1 año como perceptor	Sustitución durante período de excedencia	Completa o a Tiempo Parcial <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría	<b>Reducción cuota empr. S.S. c.c.</b> 95% - 60% - 50% según año excedencia	
RDL 11/1998 Ley 12/2001	<b>Maternidad Adopción/Acogimiento Riesgo durante embarazo</b>	Desempleado inscrito	Sustitución durante período de suspensión del contrato <sup>2</sup>			<b>100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social<sup>3</sup></b> trabajadores interino y sustituido <sup>4</sup>	
Ley 45/2002	<b>Sustitución Personas con discapacidad</b>	Persona con discapacidad <sup>5</sup> desempleada inscrita	Sustitución durante baja IT de la persona con discapacidad			<b>100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social<sup>3</sup></b>	
art. 21.3 L.O. 1/2004	<b>Sustitución Víctima Violencia de Género</b>		Sustitución durante suspensión o 6 meses (movilidad geográfica o cambio de centro)			<b>100% Bonificación cuota empresarial Seg. Social contingencias comunes</b>	
Ley 45/2002	<b>Trabajador en formación</b>	Beneficiario prestaciones desempleo	Sustitución durante acciones de formación			Retribución = Salario – Prestaciones Desempleo *	
<b>TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> (430-530) Disp. Adic. 1ª y art. 2.2 RDL 5/2006		Persona con discapacidad <sup>5</sup> desempleada inscrita	Mínimo <b>12 meses</b> Máximo <b>3 años</b> Prórrogas 12 meses			Completa o a Tiempo Parcial <sup>1</sup>	Según Convenio y categoría
<b>Nota:</b> Véase también Contratos Temporales Fomento del Empleo Situación Exclusión Social.				<sup>4</sup> Trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos. <sup>5</sup> 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. <sup>6</sup> No podrán contratar temporalmente las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.			

TIPO DE CONTRATO	TRABAJADOR	DURACIÓN	JORNADA	RETRIBUCIÓN	BENEFICIOS	FORMA Y OBSERVACIONES
<b>INDEFINIDO ORDINARIO</b> (100) art. 8 y 15 ET		Indefinida	Completa	Según Convenio y categoría		<b>FORMA:</b> Verbal o Escrita
<b>A TIEMPO PARCIAL</b> (200) art. 12 ET red. Ley 12/2001 RD 2317/1993 RD 1131/2002	No podrá realizar horas extraordinarias (salvo 35.3 ET)  Posibilidad de Pacto de Horas Complementarias	Indefinida	Nº horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un "trabajador a tiempo completo comparable"	Proporcional a las horas trabajadas	Cotización S.S.: según retribuciones percibidas  <b>Bonificaciones</b> RDL 5/2006 (250)  Protección Social: asimilación al trabajador a TC	<b>FORMA:</b> 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.
<b>DE FIJOS DISCONTINUOS</b> (300) art. 15.8 ET red. Ley 12/2001	Llamado en el orden y forma que se determine en el convenio	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	<b>Bonificaciones</b> RDL 5/2006 (250)	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Deberá figurar en el contrato:</b> - Duración estimada, forma y orden de llamamiento. - Jornada laboral estimada y su distribución horaria de manera orientativa.  • Comprende los trabajos FIJOS DISCONTINUOS que NO se repitan en fechas ciertas.
<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> (130-230-330) RD 1451/1983 modificado por RD 4/1999, y RD 170/2004  <b>Transformaciones</b> (139-239)	Persona con discapacidad desempleada inscrita	Indefinida	Completa o a Tiempo Parcial	Según Convenio y categoría	<b>Subvención 3.907 €</b> o parte proporcional según jornada a TP.  <b>Bonificaciones</b> RDL 5/2006	<b>FORMA:</b> Escrita  • <b>Solicitud previa</b> de los trabajadores a la Oficina de Empleo.  • Obligación de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.
<b>Persona con discapacidad:</b> 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 Real Decreto-Ley 5/2006
SUPUESTOS	COLECTIVOS	RÉGIMEN JURÍDICO
<b>CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL TC/TP/FD</b> (100-200-300-150-250-350) (130-230-330)  <b>TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDO TC/TP/FD</b> (109-209-309-139-239-189-289-389)	<b>a) Desempleados (inscritos):</b> - jóvenes 16-30 años - mujeres subrepresentadas - mayores de 45 años - parados inscritos al menos 6 meses - personas con discapacidad  <b>b) Conversión en contrato indefinido:</b> Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos: <b>celebrado con anterioridad al 31/12/2007.</b>	<b>INDEMNIZACIÓN EXTINCIÓN CONTRATO:</b> - por causas objetivas y declarada improcedente - <b>33 días de salario</b> por año de servicio, máximo <b>24 mensualidades</b>  <b>EXCLUSIONES:</b> No podrá concertar contrato para el fomento de la contratación indefinida la empresa que, en los <b>SEIS</b> meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos 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 del Real Decreto-Ley 5/2006, 9 jun. (BOE 14/06/2006)			
SUPUESTOS	COLECTIVO	INCENTIVOS			
		Duración	Bonificación TC	Bonificación TP	
<b>1. CONTRATACIÓN INDEFINIDA INICIAL</b>  <b>a Tiempo Completo (TC)</b> (150)  <b>a Tiempo Parcial (TP)</b> (250)  <b>Fijo Discontinuo (FD)</b> (350)	<b>- Mujeres.</b>  Desempleadas inscritas.	- Desempleadas inscritas.	4 años	70,83 €/mes (850 €/año)	Las Bonificaciones previstas se aplicarán en las siguientes proporciones:  <b>100%</b> (jornada laboral $\geq$ $\frac{3}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo)  <b>75%</b> (jornada laboral $\geq$ $\frac{1}{2}$ de la jornada habitual a tiempo completo e $<$ $\frac{3}{4}$ jornada)  <b>50%</b> (jornada laboral $\geq$ $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo e $<$ $\frac{1}{2}$ jornada)  <b>25%</b> (jornada laboral $<$ $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual a tiempo completo)
		- Contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente.	4 años	100 €/mes (1.200 €/año)	
		- 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.	4 años	100 €/mes (1.200 €/año)	
	- <b>Mayores de 45 años</b> desempleados inscritos.	Toda la vigencia del contrato	100 €/mes (1.200 €/año)		
	- <b>Jóvenes de 16 a 30 años</b> (ambos inclusive) desempleados inscritos.	4 años	66,67 €/mes (800 €/año)		
	- <b>Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.</b>	4 años	50 €/mes (600 €/año)		
<b>2. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD</b> Incluidas contrataciones por CEE  <b>Contratación Indefinida</b> TC (130) TP (230) FD (330)  <b>Transformaciones</b> (139-239)  <b>Contratación Temporal</b> TC (430) TP (530) Código según modalidad en caso de CEE	- <b>Contratación Indefinida Personas con discapacidad desempleadas inscritas.</b>		Toda la vigencia del contrato	250 €/mes (3.000 €/año)	
	- <b>Contratación Indefinida Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales.</b>		Toda la vigencia del contrato	266,67 €/mes (3.200 €/año)	
	- <b>Transformación en indefinidos</b> de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.		Toda la vigencia del contrato	250 €/mes (3.000 €/año)	
	- <b>Contrato Temporal Fomento del Empleo para personas con discapacidad</b> desempleadas inscritas. - También <b>Centros Especiales de Empleo (CEE)</b> que contraten personas con discapacidad mediante cualquier contrato temporal.		Toda la vigencia del contrato	183,33 €/mes (2.200 €/año)	
<b>3. CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO o VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA</b> INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- No es necesaria la condición de estar en desempleo. - Condición de <b>víctima de violencia de género</b> acreditada en los términos de la LO 1/2004.	- Contratación Indefinida	4 años	70,83 €/mes (850 €/año)	
		- Contratación Temporal	Toda la vigencia del contrato	50 €/mes (600 €/año)	
<b>4. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL</b> INDEF. (150-250-350) TEMP. (450-550)	- <b>Trabajador desempleado en Situación de Exclusión Social</b> acreditada por los servicios sociales u órganos competentes.	- Contratación Indefinida	4 años	50 €/mes (600 €/año)	
		- Contratación Temporal	Toda la vigencia del contrato	41,67 €/mes (500 €/año)	
<b>5. TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS</b> TC (109) TP (209) FD (309)	- <b>TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD.</b> Contratos prácticas, formación, relevo y sustitución por jubilación anticipada cualquiera que sea la fecha de su celebración.		4 años	41,67 €/mes (500 €/año)	
<b>6. PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO</b> <b>Transformaciones en Indefinidos</b> TC (109) TP (209) FD (309)	- <b>TRANSFORMACIÓN Contrato temporal TC/TP en indefinido TC/TP/FD.</b> Contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, <b>celebrados con anterioridad al 01/06/2006, que se transformen en indefinidos, antes del 01/01/2007.</b>		3 años	66,67 €/mes (800 €/año)	
<b>Persona con discapacidad:</b> 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.					

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I del Real Decreto-Ley 5/2006, 9 jun. (BOE 14/06/2006)	
SUPUESTOS	COLECTIVO	INCENTIVOS	
<b>7. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA TRABAJADORES MAYORES DE 60 AÑOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Trabajador con CONTRATO INDEFINIDO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor de 60 años.</li> <li>- 5 años de antigüedad en la empresa.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>BONIFICACIÓN</b> cuota empresarial Seg. Social por conting. comunes (salvo IT): <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% desde la fecha de cumplimiento de los requisitos.</li> <li>- Incremento 10% anualmente, transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar máximo 100%.</li> <li>- Compatible con bonificaciones Programas Fomento de Empleo (máximo 100%).</li> </ul> </li> </ul>	
<b>8. BONIFICACIÓN DE CUOTAS SEG. SOC. PARA MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Reincorporación efectiva de la mujer al trabajo</b> en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del <b>01/07/2006</b>.</li> <li>- <b>Contratos indefinidos</b> de las mujeres trabajadoras que sean <b>suspendidos</b> por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo.</li> <li>- <b>Transformación</b> de contratos de duración determinada o temporales: Cuando el contrato sea <b>suspendido</b> por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, y se transforme el contrato en indefinido en el momento de la reincorporación.</li> </ul>	<b>Contratos a TC:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Bonificación:</b> 100 €/mes (1.200 €/año) durante los <b>4 años</b> siguientes a la reincorporación.</li> </ul>	<b>Contratos a TP:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>100%</b> bonificación si: jornada laboral <math>\geq \frac{3}{4}</math> de la jornada habitual a tiempo completo.</li> <li><b>75%</b> bonificación si: jornada laboral <math>\geq \frac{1}{2}</math> de la jornada habitual a tiempo completo e <math>&lt; \frac{3}{4}</math> jornada.</li> <li><b>50%</b> bonificación si: jornada laboral <math>\geq \frac{1}{4}</math> de la jornada habitual a tiempo completo e <math>&lt; \frac{1}{2}</math> jornada.</li> <li><b>25%</b> bonificación si: jornada laboral <math>&lt; \frac{1}{4}</math> de la jornada habitual a tiempo completo.</li> </ul>

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO		Sección 1ª Cap. I del Real Decreto-Ley 5/2006, 9 jun. (BOE 14/06/2006)	
OBSERVACIONES			
<b>FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratos iniciales y transformaciones celebrados a partir del <b>01/07/2006</b>.</li> <li>- <b>Por escrito</b> en modelo oficial, para su comunicación, en el plazo de 10 días, a los Servicios Públicos de Empleo (excepto en el supuesto de contratos ya existentes).</li> <li>- Formalización de copia básica.</li> </ul>		
<b>INCENTIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Bonificación mensual</b> de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, su equivalente diario por trabajador contratado.</li> </ul>		
<b>BENEFICIARIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.</li> <li>- Las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quedarán <b>excluidos</b> de los beneficios del presente Programa: La Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.</li> </ul>	
<b>REQUISITOS DE LOS BENEFICIARIOS</b>	<p>a) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seg. Social (<i>en la fecha de alta de los trabajadores y durante su aplicación</i>). <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>		

**PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO**

Sección 1ª Cap. I del Real Decreto-Ley 5/2006, 9 jun. (BOE 14/06/2006)

**OBSERVACIONES**

<b>EXCLUSIÓN DE INCENTIVOS</b>	<p>1) <b>Las bonificaciones previstas no se aplicarán:</b></p> <p><b>a) Relaciones laborales de carácter especial.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad.</i></li> </ul> <p><b>b) Cónyuge y parientes hasta 2º grado</b> del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exclusión no aplicable cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.</i></li> <li>- <i>Exclusión no aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad.</i></li> </ul> <p><b>c) Trabajadores con contrato indefinido</b>, en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, en los <b>24 meses</b> anteriores a la formalización del contrato o con un <b>contrato de duración determinada o temporal</b> o mediante un <b>contrato formativo</b>, de <b>relevo</b> o de <b>sustitución por jubilación</b> en los últimos <b>6 meses</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exclusión no aplicable en los supuestos de transformaciones.</i></li> <li>- <i>Exclusión sólo aplicable a contrataciones con trabajadores con discapacidad si el contrato previo hubiera sido de carácter indefinido.</i></li> </ul> <p><b>d) Trabajadores</b> que hayan <b>finalizado su relación laboral de carácter indefinido</b> en un plazo de <b>3 meses</b> previos a la formalización del contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Exclusión no aplicable cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.</i></li> <li>- <i>Exclusión no aplicable en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de Enclaves Laborales.</i></li> </ul> <p><b>e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo</b> a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a 12 meses.</p> <p>2) <b>Las Empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados</b> quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este Programa.      La exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.</p>	
<b>INCOMPATIBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.</li> <li>- 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.</li> </ul>	
<b>MANTENIMIENTO DE BONIFICACIONES</b>	<p>1) <b>Transformación de tiempo completo (TC) a tiempo parcial (TP) o viceversa.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>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.</i></li> <li>- <i>En el supuesto de que se reitere la novación del contrato, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.</i></li> </ul> <p>2) <b>Contrataciones por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <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></li> <li>- <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 periodo total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial.</i></li> </ul> <p>3) <b>Sucesión de Empresas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <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 periodo máximo que correspondiera.</i></li> </ul>	
<b>TRABAJADOR DESEMPLEADO EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL</b> Disp. Adic. 2ª RDL 5/2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Trabajador Desempleado en Situación de Exclusión Social</b> (acreditada por los servicios sociales u órganos competentes):</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción.</li> <li>b) Personas que no puedan acceder a Rentas Mínimas de Inserción.</li> <li>c) Jóvenes &gt;18 y &lt;30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.</li> <li>d) Personas con problemas drogadicción o alcoholismo en procesos de rehabilitación o reinserción social.</li> <li>e) Internos de centros penitenciarios, liberados condicionales y ex reclusos.</li> <li>f) Menores en centros de internamiento, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.</li> </ul>

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

<b>EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES MAYORES DE 65 AÑOS</b>	<b>art. 112.bis</b> (red. Ley 53/2002) y Disp. Adic. 21ª LGSS (red. Ley 35/2002)	- <b>Trabajador por cuenta ajena con CONTRATO INDEFINIDO o Socios trabajadores o de trabajo de las Cooperativas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trabajador &gt; 65 años y</li> <li>• acreditar 35 años cotización efectiva a la Seguridad Social.</li> </ul>	<b>EXONERACIÓN</b> cuotas de Seguridad Social del Empresario y del Trabajador por: <ul style="list-style-type: none"> <li>• contingencias comunes (salvo IT)</li> <li>• y aportaciones por desempleo, FOGASA y formación profesional.</li> </ul>
		- No aplicable a los trabajadores que prestan servicios en Administraciones Públicas u Organismos Públicos.	

<b>MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>	<b>Apdo. 5 art. 15 ET</b> (red. RDL 5/2006)  y <b>Disp. Transitoria 2ª</b> RDL 5/2006	- Los trabajadores que en un período de <b>30 meses</b> hubieran estado contratados durante un plazo superior a <b>24 meses</b> , con o sin solución de continuidad, para el <b>mismo puesto</b> de trabajo con la <b>misma empresa</b> , mediante <b>dos o más contratos temporales</b> , sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de <b>duración determinada</b> , adquirirán la condición de trabajadores fijos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.</li> <li>- Aplicable a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del 15/06/2006.</li> <li>- 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.</li> </ul>