

CONTRATOS DE TRABAJO

MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EMPLEO



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

INEM

INSTITUTO DE EMPLEO
SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO PÚBLICO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN

Contrato de trabajo por tiempo indefinido	1
Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida	2

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

Contrato de trabajo indefinido para mujeres desempleadas	3-4
Contrato de trabajo indefinido para jóvenes desempleados de 16 a 30 años	5
Contrato de trabajo indefinido para desempleados inscritos durante seis meses o más	6
Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de 45 años	7
Contrato de trabajo indefinido para trabajadores procedentes del sector textil y de la confección	8-9

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

Transformación de contratos formativos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos con bonificación	10
---	----

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social	11-12
Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica..	13-14
Contrato de trabajo para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo	15

CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato para la formación	16
Contrato en prácticas	17

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Contrato de obra o servicio determinado	18
Contrato eventual por circunstancias de la producción	19
Contrato de interinidad	20
Contrato de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social	21
Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo	21
Contrato de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, con bonificación de las cuotas a la Seguridad Social	22
Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.....	23
Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género	23

CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Contrato de trabajo a tiempo parcial	24-25
--	-------

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

Contrato de trabajo fijo discontinuo	26
--	----

CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO

Contrato de trabajo de relevo	27-28
-------------------------------------	-------

CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Contrato indefinido para personas con discapacidad.....	29-30
Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales	31-32
Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	33
Contrato para la formación de personas con discapacidad.....	34
Contrato en prácticas para personas con discapacidad	35
Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación	36-37

CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación	38
Contrato de trabajo para la incorporación de investigadores al sistema español de ciencia y tecnología	39

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	40
Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias	41
Contrato de trabajo a domicilio	42
Contrato de trabajo en grupo	42

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O REINCORPORACIÓN

Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con 60 o más años	43
Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años	44
Fomento de empleo de las mujeres trabajadoras en los supuestos de maternidad	45

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN	CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba. • Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 15 del R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E 29-3-95)modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio).

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN	CONTRATO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<p>El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:</p> <p>A) Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Jóvenes desde 16 hasta treinta años de edad, ambos inclusive. 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad. 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo. 5) Personas con discapacidad. <p>B) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.</p>
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, en los términos del apartado 5 de la D.A. 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio).
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se comunicará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca. • Se comunicara al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, según se establece en el apartado 4 de la D.A. 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio).
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad, pueden acogerse a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, según el colectivo al que pertenezca el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio) de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y de la mejora de su calidad. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA MUJERES DESEMPLEADAS
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Estar desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo y pertenecer a alguno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres en general ▪ Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente. ▪ Mujeres que se reincorporen al empleo despues 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. • La trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. • La trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. • Quedan excluidas las trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 del la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)
REQUISITOS DE LAS EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado o reconocido improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2006, 9 de junio , artículo 6.2 (B.O.E. de 14 de junio) quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contemplados en la Ley.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social en las cuantías siguientes: <ul style="list-style-type: none"> A) Mujeres en general: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 70,83 euros/mes (850/año) durante 4 años B) Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años C) Mujeres que se reincorporen al empleo despues 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. <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA MUJERES DESEMPLEADAS (continuación)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> 1) Jóvenes desde 16 hasta treinta años de edad, ambos inclusive. 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad. 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo. 5) Personas con discapacidad.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA JOVENES DESEMPLEADOS DE 16 A 30 AÑOS
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> •Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo •Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive •El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. •El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. •Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> •Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. •No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. •Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) quedarán excluidos por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en el citado Real Decreto Ley.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> •Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. •Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> •Cada contrato indefinido dará derecho, a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> •Los beneficios establecidos 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. •En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. •No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. •Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> •Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA DESEMPLEADOS INSCRITOS ININTERRUMPIDAMENTE DURANTE SEIS O MÁS MESES
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Estar desempleado e inscrito ininterrumpidamente en el Servicio Público de Empleo durante, al menos seis meses: • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales que incorporen este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo. • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidos por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos por tiempo indefinido, incluidos los fijos discontinuos, objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada contrato indefinido dará derecho, a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), siempre que se reúnan los requisitos y no exista alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Estar desempleado e inscrito en el Servicio Público de Empleo. • Ser mayor de 45 años • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado, inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos por tiempo indefinido, incluidos fijos discontinuos, objeto de las ayudas deberán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada contrato indefinido dará derecho, a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 100 euros/mes (1.200/año) durante toda la vigencia del contrato
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, (B.O.E de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO BONIFICADO PARA TRABAJADORES PROCEDENTES DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador deberá estar desempleado y ser excedente del sector textil y de la confección y haber sido despedido a partir del 13-06-06 y hasta el 31 de diciembre de 2008 (durante la vigencia del Plan). • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán solicitar estos incentivos las empresas en general que contraten indefinidamente a tiempo completo o a tiempo parcial a trabajadores desempleados excedentes del sector textil y de la confección que hubieran sido despedidos a partir del 13-06-06 y hasta el 31 de diciembre de 2008. • La contratación debe celebrarse durante los dos años siguientes a la fecha de despido, salvo cuando se trate de trabajadores que tengan 55 o más años durante la vigencia del Plan, en cuyo caso no se aplicará esta limitación • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial. • Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social • El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<p>Se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en las siguientes duraciones y cuantías mensuales o, en su caso, por su equivalente diario, por cada trabajador contratado perteneciente a los siguientes colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres menores de 45 años: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año), durante 4 años • Trabajadores con discapacidad: la cuantía que les corresponda según la Ley 43/2006, incrementada un 5%, durante 2 años. • Trabajadores mayores de 30 años y hasta 45 años: <ul style="list-style-type: none"> * Sin derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: 41,67 euros/mes (500 euros/año) , durante 2 años. * Con derecho a bonificaciones según la Ley 43/2006: La cuantía que le corresponda según la Ley 43/2006, incrementada en un 5%, durante 2 años. • Trabajadores mayores de 45 años y menores de 55 años: <ul style="list-style-type: none"> * Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante el primer año de contrato, y 108 euros/mes (1.296 euros /año), durante el resto del mismo * Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año), durante el primer año de contrato, y 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante el resto del mismo • Trabajadores con 55 o más años: <ul style="list-style-type: none"> * Hombres: 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante el primer año de contrato, y 110 euros/mes (1.320 euros /año), durante el resto del mismo * Mujeres: 116,67 euros/mes (1.400 euros/año), durante el primer año de contrato, y 129,17 euros/mes (1.550 euros/año) durante el resto del mismo * En el caso de que estos trabajadores sean perceptores de prestación contributiva por desempleo y les reste, al menos un año de percepción: 140 euros/mes (1.680 euros/año) durante el primer año de contrato, y 150 euros/mes (1800 euros/año) durante el resto del mismo. <p>Cuando la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)</p> <p>Estas bonificaciones sólo serán de aplicación en las condiciones señaladas en la primera contratación realizada al trabajador excedente del sector textil y de la confección</p>

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO BONIFICADO PARA TRABAJADORES PROCEDENTES DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN (continuación)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley. • En lo no regulado por la ORDENTAS/3243/2006, de 19 de octubre, las bonificaciones establecidas en la misma se registrarán por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. No será aplicable la exclusión establecida en el artículo 6.2 de la citada Ley
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • ORDEN TAS/3243/2006, de 19 de octubre (B.O.E. de 21 de octubre) • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

TRANSFORMACIÓN	TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. • Los contratos formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos. • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato formativo, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación transformado en indefinido: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 41,67 euros/mes (500/año) durante 4 años <p>Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicara en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)</p>
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de de julio), siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007 y que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS	CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma. B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. ▪ Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido. C) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores. D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social. E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y exreclusos. F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex-internos. • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años. • En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS	CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL (continuación)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. • Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> 1) Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad. 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo. 5) Personas con discapacidad.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS	CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES QUE TENGAN ACREDITADA POR LA ADMINISTRACIÓN COMPETENTE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DOMÉSTICA
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo. • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión 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. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo. • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial. Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada contrato indefinido o temporal dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. • Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS	CONTRATOS BONIFICADOS PARA TRABAJADORES QUE TENGAN ACREDITADA POR LA ADMINISTRACIÓN COMPETENTE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DOMÉSTICA (continuación)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas de recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial. • Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> 1) Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad. 4) Paradas que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo. 5) Personas con discapacidad.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS	CONTRATO DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE LOS SUBSIDIOS POR DESEMPLEO
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores desempleados mayores de 52 años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. • La aplicación de esta medida será voluntaria. • El trabajador, no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario, o cuando la contratación sea efectuada por: <ul style="list-style-type: none"> * Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación. * Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, con una duración superior a tres meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. • Se formalizará por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Las ayudas que se podrán recibir por los beneficiarios del subsidio y por las empresas que los contraten son las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1) Abono mensual al trabajador del 50 por 100 de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio, y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), g) y h) del artículo 213 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 2) Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia. 3) Bonificación del 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en el caso de contratación temporal, con un máximo de doce meses (esta ayuda no se otorgará en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario). 4) Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida según la regulación vigente del Programa Anual de Fomento de Empleo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) o en otras disposiciones vigentes, siempre que el contrato celebrado cumpla los requisitos establecidos en cada caso. 5) En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, la entidad gestora abonará al trabajador el 50% del importe de la cuota fija al REASS durante la vigencia del contrato. • El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior, lo percibirá el trabajador de la Entidad Gestora de las prestaciones, durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado. • El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición transitoria quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre) de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

CONTRATOS FORMATIVOS	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciseis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio . • El límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los Programas de Talleres de Empleo o se trate de personas con discapacidad.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. • Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. • La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los tres años. • Se podrá acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. • El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. • La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica). • Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. • Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el año 2007, la cotización por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación se realizará de acuerdo con lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> a) La cotización a la Seguridad Social será una cuota única mensual, en los siguientes términos: 34,01 euros por contingencias comunes, de los que 28,36 euros serán a cargo del empresario y 5,65 a cargo del trabajador y 3,90 euros por contingencias profesionales a cargo del empresario b) La cuota mensual al Fondo de Garantía Salarial será de 2,17 euros a cargo del empresario. c) La cotización por Formación Profesional es una cuota mensual de 1,19 euros de los que 1,04 euros serán a cargo del empresario y 0,15 euros a cargo del trabajador. • Posibilidad de obtener las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) por la transformación en indefinidos de estos contratos (Ver :“Transformación de contratos temporales en indefinidos”)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. • A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. • Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en Convenio Colectivo. (artículo 7 del R.D. 488/98) • La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad y las pensiones. Asimismo se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. • La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificado por el artículo primero. dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril). • Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio). • Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS FORMATIVOS	CONTRATO EN PRÁCTICAS
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. • Que no hayan transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los estudios.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. • Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. • No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato . Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. • El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas , sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. • En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada. • A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. • Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. • Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. • Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R.D. 63/2006 de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). • R.D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E de 9 de abril). • R.D. 63/2006 de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero) .

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO
<p>FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. • Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. <p>Jornada y duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial • Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos, deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente. <p>Formalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. • El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.
<p>EXTINCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato • Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente, le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. • Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. • A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
<p>OTRAS CARACTERÍSTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios. ▪ Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba. ▪ Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral ▪ También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley. • Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
<p>NORMATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) ampliado por el apartado diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E de 8 de enero de 1999). • Artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
<p>FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. • Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. <p>Duración: La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses</p> <ul style="list-style-type: none"> • En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente: <ol style="list-style-type: none"> 1.º La duración máxima del contrato. 2.º El período dentro del cual puede celebrarse. 3.º Ambas cosas. • En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses. • En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. <p>Formalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de 4 semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial • En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar. • El contrato y, en su caso, la prórroga, se comunicarán al Servicio Público de Empleo, en los diez días siguientes a su concertación.
<p>EXTINCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido. • Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios. • A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
<p>OTRAS CARACTERÍSTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación: • Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba. ▪ Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral ▪ También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley. • Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquiriran la condición de trabajadores fijos.
<p>NORMATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por los apartados ocho y diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. De 8 de enero de 1999). • Artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE INTERINIDAD
<p>FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. <p>Jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos: <ol style="list-style-type: none"> a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial. b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido. Así como, en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente. <p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. • Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. <p>Formalización y comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contrato, y en su caso las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación • El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato así como el trabajo a desarrollar.
<p>EXTINCIÓN</p>	<p>El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1ª La reincorporación del trabajador sustituido 2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación 3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. 4ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas. <ul style="list-style-type: none"> • Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.
<p>OTRAS CARACTERÍSTICAS</p>	<p>Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios. • Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba. • Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral <p>También se presumirán por tiempo indefinido, los celebrados en fraude de ley.</p>
<p>NORMATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) ampliado por el apartado diez del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999), modificado por el apartado 2 de la Disposición final primera del R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E. de 17 de noviembre).

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE INTERINIDAD QUE SE CELEBRE PARA SUSTITUIR AL TRABAJADOR QUE ESTÉ EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES, CON REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL
INCENTIVOS	<p>Rigen las normas generales expuestas en “Contrato de interinidad” con las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores: <ul style="list-style-type: none"> a) 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye. b) 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye. c) 50% durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye. <p>Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.</p>
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición Adicional decimocuarta, del R.D.Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 25 de marzo) modificada en su encabezamiento por el artículo decimoséptimo de la Ley 39/99, de 5 de noviembre (B.O.E. de 6 de noviembre).
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES EN FORMACIÓN POR TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO
CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS	<p>Rigen las normas generales expuestas en “Contrato de interinidad” con las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podrán acogerse a este programa las empresas que tengan hasta 100 trabajadores y sustituyan a éstos con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas. <p>Incentivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio. • El empresario durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe de la prestación o del subsidio. • Las empresas deberán presentar en la Oficina de Empleo un certificado expedido por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación, mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre).

<p>CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA</p>	<p>CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO DE LA MUJER TRABAJADORA Y ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE, CON BONIFICACIÓN DE LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL</p>
<p>INCENTIVOS</p>	<p>Rigen las normas generales expuestas en “Contrato de interinidad” con las siguientes particularidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en el nº 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación. • La duración máxima de las bonificaciones previstas coincidirá con la de los períodos de los descansos a a que se refiere el citado nº 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la bonificación por esta causa subsistirá hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. • Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa. • En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional Segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio)
<p>EXCLUSIONES</p>	<p>Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:</p> <p>A) Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.</p> <p>B) Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.</p>
<p>NORMATIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 63/97 de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) ampliado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • R.D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999). • R.D. Ley 11/98, de 4 de septiembre (B.O.E. de 5 de septiembre). • Ley 39/99, de 5 de noviembre (B.O.E. de 6 de noviembre). • Disposición final primera del R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E. de 17 de noviembre).

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS	<p>Rigen las normas generales expuestas en “Contratos de interinidad” con las siguientes peculiaridades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores contratados deben ser personas minusválidas desempleadas que sustituyan a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación. <p>Incentivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición Adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. De 13 de diciembre).

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
CARACTERÍSTICAS E INCENTIVOS	<p>Rigen las normas generales expuestas en “Contratos de interinidad” con las siguientes peculiaridades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. de 29 de diciembre).

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. <p>Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.</p> <p>Además tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo indefinido: Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. • Por duración determinada: El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total. <p>Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.</p> <p>Formalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. <p>De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.</p> <p>Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.</p> <p>Jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo. • Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado tercero del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas complementarias se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el art. Primero. seis de la Ley 12/2001, de 9 de julio.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial que se celebren desde el 1 de julio de 2006 darán derecho, a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, en el Real Decreto Ley 5/2996, de 14 de junio, artículo 2.1 (B.O.E.) de 14 de junio) para los colectivos indicados en la citada norma (Ver información sobre contratos indefinidos bonificados), artículo 2.6 • Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial se aplicaran en las siguientes proporciones: <ol style="list-style-type: none"> A) El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las $\frac{3}{4}$ partes de la jornada habitual o a tiempo completo. B) El 75%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las $\frac{3}{4}$ partes de dicha jornada. C) El 50%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada. D) El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (continuación)
EXTINCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores • Los contratos a tiempo parcial de duración determinada, se extinguirán según lo establecido en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el artículo tercero uno de la Ley 12/2001, de 9 de julio. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de prácticas, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. • Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acogerse a la reducción de la indemnización por despido, establecida en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) siempre que se reúnan los requisitos en ella dispuestos y que pertenezcan a alguno de los colectivos recogidos en la mencionada Ley.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<p>Horas complementarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, y no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (más información en el apartado 5 del artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el apartado 6 del artículo primero de la Ley 12/2001). Los convenios colectivos, de ámbito sectorial, podrán fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial. • El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración. <p>Retribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate. • En el caso de jubilación parcial será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca. <p>Cotización a la Seguridad Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las reglas expuestas en el artículo segundo del R.D.Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre). • La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias. <p>Incentivos a la transformación en indefinidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ver información sobre transformación de contratos temporales en indefinidos.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre) modificado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) • Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATO FIJO DISCONTINUO	CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. • Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos Convenios Colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. <p>Formalización y comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el Convenio Colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos indefinidos iniciales de fijos discontinuos, celebrados a partir del 1 de julio de 2006, darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social contempladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.1 para los colectivos indicados en la citada norma. (Ver información sobre contratos indefinidos bonificados), artículo 2.6 • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> 1) Jóvenes desde 16 hasta treinta años de edad, ambos inclusive. 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo 5) Personas con discapacidad
EXTINCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos fijos discontinuos se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el artículo primero. diez de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATO FIJO DISCONTINUO	CONTRATO DE RELEVO
<p>FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este tipo de contrato se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último. • Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido. • El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. <p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. • En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales. <p>Jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con el. • El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
<p>INCENTIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial que se celebren a partir del 1 de julio de 2006 darán derecho, a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) artículo 2.1 para los colectivos indicados en la citada norma (ver información sobre contratos indefinidos bonificados), artículo 2.6.
<p>EXTINCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse. • Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado. • Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la Empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo. • En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente. • En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

CONTRATO DE RELEVO	CONTRATO DE RELEVO (cont inuación)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados. • Esta modalidad de contrato, en caso de duración indefinida, puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), siempre que el empleador reúna los requisitos y no se encuentre en alguna de las causas de exclusión de la citada disposición y que el trabajador pertenezca a alguno de los colectivos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> 1) Jóvenes desde 16 hasta treinta años de edad, ambos inclusive. 2) Mujeres desempleadas cuando se contratan para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. 3) Mayores de cuarenta y cinco años de edad. 4) Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo. 5) Personas con discapacidad. <p><i>Incentivos a la transformación en Indefinidos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los contratos de relevo que se transformen en indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, siendo la jornada como mínimo igual a la del contrato de relevo que se transforma, a partir del 1 de julio de 2006 podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) artículos 1 y 2 (Ver : "Transformación de contratos temporales en indefinidos").
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre). • Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). • R.D. 1132/2002, de 31 de octubre (B.O.E. de 27 de noviembre), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD																		
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. • Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). 																		
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios. • 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 doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa. 																		
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial. • Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía. • El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. 																		
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención de 3907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. • Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. • Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social : <ul style="list-style-type: none"> • Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones: <table border="0" data-bbox="421 852 1523 1021"> <tr> <td>* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td> . Menores de 45 años</td> <td>4.500 euros/año</td> <td>5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td> . Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros/año</td> <td>5.700 euros año</td> </tr> <tr> <td>* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td> . Menores de 45 años</td> <td>5.100 euros/año</td> <td>5.950 euros año</td> </tr> <tr> <td> . Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table> • Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. • La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) • Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros. • Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. 	* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres	. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año	. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros año	* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres	. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros año	. Mayores de 45 años	6.300 euros año	6.300 euros año
* Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres																	
. Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año																	
. Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros año																	
* Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres																	
. Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros año																	
. Mayores de 45 años	6.300 euros año	6.300 euros año																	
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social. 																		

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (continuación)
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E 4-6-83). • Artículo quincuagésimo séptimo del Capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre). • R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES																														
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. • Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo • Pertener a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el art. 6 del R.D. 290/2004, de 20 de febrero) : <ul style="list-style-type: none"> a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% c) Los trabajadores con discapacidad no incluidos en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. 																														
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero (B.O.E. de 21 de febrero). • 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 doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa. 																														
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) , tendrá las siguientes ayudas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. ▪ Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero. • Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. ▪ Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero. <p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :</p> <p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa : </td> <td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: top;"> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Hombres</td> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.500 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros/año</td> </tr> </table> </td> <td style="width: 30%; text-align: center; vertical-align: top;"> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros año</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: </td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Hombres</td> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.100 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: top;"> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.950 euros año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table> </td> </tr> </table> <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa : 	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Hombres</td> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.500 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros/año</td> </tr> </table>	Hombres	Mujeres	Menores de 45 años	4.500 euros/año	Mayores de 45 años	5.700 euros/año	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros año</td> </tr> </table>	Mujeres		Menores de 45 años	5.350 euros/año	Mayores de 45 años	5.700 euros año	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: 	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Hombres</td> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.100 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table>	Hombres	Mujeres	Menores de 45 años	5.100 euros/año	Mayores de 45 años	6.300 euros año	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.950 euros año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table>	Mujeres		Menores de 45 años	5.950 euros año	Mayores de 45 años	6.300 euros año
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa : 	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Hombres</td> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.500 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros/año</td> </tr> </table>	Hombres	Mujeres	Menores de 45 años	4.500 euros/año	Mayores de 45 años	5.700 euros/año	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros año</td> </tr> </table>	Mujeres		Menores de 45 años	5.350 euros/año	Mayores de 45 años	5.700 euros año																	
Hombres	Mujeres																														
Menores de 45 años	4.500 euros/año																														
Mayores de 45 años	5.700 euros/año																														
Mujeres																															
Menores de 45 años	5.350 euros/año																														
Mayores de 45 años	5.700 euros año																														
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: 	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Hombres</td> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.100 euros/año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table>	Hombres	Mujeres	Menores de 45 años	5.100 euros/año	Mayores de 45 años	6.300 euros año	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Mujeres</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.950 euros año</td> </tr> <tr> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table>	Mujeres		Menores de 45 años	5.950 euros año	Mayores de 45 años	6.300 euros año																	
Hombres	Mujeres																														
Menores de 45 años	5.100 euros/año																														
Mayores de 45 años	6.300 euros año																														
Mujeres																															
Menores de 45 años	5.950 euros año																														
Mayores de 45 años	6.300 euros año																														

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial. • Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía. • El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley. • En lo no previsto en el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el R.D. 1451/83 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004 de 30 de enero.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E 4-6-83). • R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004). • R.D. 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (B.O.E. de 21 de febrero). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD																		
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. • Desempleados inscritos en la oficina de empleo. • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre). 																		
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • No podrán contratar temporalmente personas con discapacidad 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 declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo. 																		
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se realizará: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo. ▪ Duración entre 12 meses y 3 años. ▪ Prórrogas no inferiores a 12 meses. • El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial. 																		
INCENTIVOS	<p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <table border="0" data-bbox="421 778 1489 965"> <tr> <td>▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.100 euros/año</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mayores de 45 años</td> <td>4.700 euros año</td> </tr> <tr> <td>▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Menores de 45 años</td> <td>4.700 euros año</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.300 euros año</td> </tr> </table> <p>En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).</p>	▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres		Menores de 45 años	4.100 euros/año		Mayores de 45 años	4.700 euros año	▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres		Menores de 45 años	4.700 euros año		Mayores de 45 años	5.300 euros año
▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres																	
	Menores de 45 años	4.100 euros/año																	
	Mayores de 45 años	4.700 euros año																	
▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres																	
	Menores de 45 años	4.700 euros año																	
	Mayores de 45 años	5.300 euros año																	
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. • Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) por la transformación del contrato temporal en indefinido. 																		
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.2 y Disposición adicional primera. 																		

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente. • En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad. • -No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. • Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo. • La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años. • Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. • El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, o en su defecto de la jornada máxima legal. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral. • La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica). • Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. • Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • La cotización a la Seguridad Social será del 50 % de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación. • Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas puedan realizar en función de su plantilla. • La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. • A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. • La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, y las pensiones. Asimismo se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. • La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo. • Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado en el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29-3-95), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificada por el artículo primero .dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio) y Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores. • R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril). • Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 28 de julio). • Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre). • R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).

CONTRATOS DISCAPACIDAD	CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez , o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. • Son títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato en prácticas los de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto y Técnico o Técnico Superior de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. • Que no hayan transcurrido más de seis años desde la terminación de los estudios.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas. • Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al igual que las prórogas del mismo. • No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórogas, con una duración mínima de seis meses. • El período de prueba no podrá ser superior a un mes, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes. • Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 % o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. • En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en función de la jornada pactada. • A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. • Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. • Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa. • Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (B.O.E. de 14 de Junio), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29-3-95), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) y Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores. • R.D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E de 9 de abril). • R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS DISCAPACIDAD	TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN																		
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido 																		
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley. 																		
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo • Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. <p>Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social :</p> <p>Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:</p> <table border="0" data-bbox="448 829 1568 1037"> <tr> <td>▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.350 euros/año</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mayores de 45 años</td> <td>5.700 euros año</td> </tr> <tr> <td>▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:</td> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Menores de 45 años</td> <td>5.950 euros año</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Mayores de 45 años</td> <td>6.300 euros año</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre • La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) • Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros. • Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. 	▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres		Menores de 45 años	5.350 euros/año		Mayores de 45 años	5.700 euros año	▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres		Menores de 45 años	5.950 euros año		Mayores de 45 años	6.300 euros año
▪ Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa :	Hombres	Mujeres																	
	Menores de 45 años	5.350 euros/año																	
	Mayores de 45 años	5.700 euros año																	
▪ Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres																	
	Menores de 45 años	5.950 euros año																	
	Mayores de 45 años	6.300 euros año																	
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal. • Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación. 																		

CONTRATOS DISCAPACIDAD	TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial • Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, establecida en la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de de julio).
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E 4-6-83). • R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

CONTRATOS PARA REALIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	CONTRATO DE TRABAJO DE PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	Ser personal investigador o personal científico o técnico.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.
FORMALIZACIÓN DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Estos contratos se registrarán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado. (Ver: “Contrato de obra o servicio determinado”). • La actividad desarrollada por los investigadores, o por el personal científico o técnico, será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores. • Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. De 10 de julio), especialmente en su disposición adicional séptima. • Ley 13/1986 de 14 de abril. • R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre (B.O.E. De 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATOS PARA REALIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	CONTRATO DE TRABAJO DE PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	Estar en posesión del título de Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años, desde la obtención del título.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	Podrán celebrar estos contratos los organismos públicos de investigación, las instituciones sin ánimo de lucro que realicen actividades de investigación y desarrollo tecnológico y las Universidades públicas que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas para la contratación temporal de personal investigador, científico o técnico, para el desarrollo de nuevos programas o proyectos singulares de investigación que no puedan llevar a cabo con personal propio; todo ello de acuerdo con lo que establezcan sus respectivos estatutos.
FORMALIZACIÓN DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: "Contratos en prácticas"). • El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados. • La actividad desarrollada por los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación. • La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. • Ningún investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años. • La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realicen idénticas o análogas actividades.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 13/1986 de 14 de abril. • R.D. 488/1998 de 27 de marzo (B.O.E. De 9 de abril). • Artículo 11 de Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (B.O.E. De 29 de marzo), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. De 30 de diciembre). • Ley 12/2001 de 9 de julio (B.O.E. 10 de julio), especialmente en su disposición adicional séptima.

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO	CONTRATO DE TRABAJO DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años. <p>Duración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como mínimo de un año. • Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. • Hacer constar en el contrato el nombre del trabajador que se sustituye. • El contrato de sustitución podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artº 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción) <p>Formalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo, el nombre del trabajador a quien se sustituye. <p>El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la Entidad Gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.</p>
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años. • Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado, por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor. • En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado. <p>Incentivos a la transformación en indefinidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transformación en indefinidos de los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, se pueden acoger a las bonificaciones establecidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D 1194/85, de 17 de julio. Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (B.O.E de 20-7-85). • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO	CONTRATO DE TRABAJO BONIFICADO PARA PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS
REQUISITOS DE LAS TRABAJADORES	Estar en un Centro Penitenciario como penado.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	Instituciones Penitenciarias dependientes del Organismo Autónomo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias u órgano autonómico equivalente.
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN , JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial. • Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación del 65 por 100 de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial. • Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado (ver "Contrato de obra o servicio determinado"). • • A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. 190/1996, de 9 de febrero (B.O.E de 15 de febrero). • Ley 14/2000, de 29 de diciembre (B.O.E de 30 de diciembre), art. 24 apartado 4. • Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio). • R.D. 782/2001, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio).

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO	CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • Por escrito, con visado del Servicio Público de Empleo, haciendo constar el lugar en que se realice la prestación. • El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días. • Se entregará en el plazo de 10 días una copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores. • Su duración podrá ser indefinida o determinada.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29 de marzo)

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO	CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> • El contrato podrá ser verbal o escrito. • El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días o comunicar su celebración en el mismo plazo si es verbal. • Su duración podrá ser indefinida o determinada.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29 de marzo)

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO	BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES CON 60 O MÁS AÑOS
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Tener 60 o más años. • Haber suscrito un contrato de carácter indefinido. • Tener una antigüedad en la empresa de cinco o más años • El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán acogerse a esta medida: empresas y cooperativas respecto a sus socios trabajadores o de trabajo con vínculo de carácter indefinido, siempre que se haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena. • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
INCENTIVOS	<p>Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación sobre las cuotas correspondientes a la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, derivada de las mismas, de la siguiente cuantía.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50% para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2006 ▪ 60% para los que reunían los requisitos en 2005. ▪ 70% para los que ya reunían los requisitos en 2004 ▪ 80% para los que ya reunían los requisitos en 2003 ▪ 90% para los que ya reunían los requisitos en 2002 <p>Dichos porcentajes se incrementarán en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%.</p>
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • No se podrá aplicar esta medida a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. • Si al cumplir 60 años de edad el trabajador no tuviera una antigüedad en la empresa de 5 años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad. • Serán compatibles estas bonificaciones con las establecidas con carácter general en los Programas de Fomento de Empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100%, sin perjuicio en ningún caso de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) • artículo 14 de la Ley 35/2002, de 12 de julio (B.O.E. de 13 de julio), de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO	EXONERACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA CON SESENTA Y CINCO O MÁS AÑOS
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral, con un contrato de carácter indefinido. • Tener cumplidos 65 o más años de edad. • Acreditar 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen las partes proporcionales de pagas extraordinarias.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	Podrán acogerse a estas medidas las empresas con carácter general.
INCENTIVOS	Cada contrato indefinido dará derecho a una exoneración de las cuotas de los empresarios y de los trabajadores por contingencias comunes excepto por incapacidad temporal derivada de las mismas.
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Si al cumplir 65 años de edad el trabajador no tuviere cotizados 35 años, la exoneración será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectiva. • No se podrá aplicar esta medida a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1994, de 20 de junio, según redacción dada por el artículo 11 de la Ley 35/2002, de 12 de julio (B.O.E. de 13 de julio).

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO	FOMENTO DE EMPLEO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SUPUESTOS DE MATERNIDAD
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo de carácter indefinido, por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo, cuya reincorporación efectiva de la mujer al trabajo se produzca en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006. • En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a la bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido. • La trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. • En el caso de incorporaciones de socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales, quedarán excluidos de las bonificaciones cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a doce meses.
REQUISITOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, • Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. • No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D.Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. • Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo. • En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido. • En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios establecidos no serán aplicables a las aportaciones empresariales relativas a los trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos Públicos regulados en el título III de la Ley 6/97, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Organización General del Estado. • La bonificación por transformación de contratos, no será acumulable a otras bonificaciones previstas por transformación de contratos. • Los beneficios establecidos 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. • En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo correspondiente. • No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).