

GUÍA DE AYUDAS Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PARA PROMOVER EL EMPLEO DE LAS MUJERES



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LAMUJER

GUÍA DE AYUDAS Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PARA PROMOVER EL EMPLEO DE LAS MUJERES

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA-GASTEIZ 2017

Título: “Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres”
Edita: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer
Autoría: EDE Fundazioa
Diseño: Igor Markaida
Fecha: Diciembre 2017
Descriptor: Empresas, empleo de las mujeres, igualdad de oportunidades, contratación.

Índice

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 8 |
| MODALIDADES CONTRACTUALES | 11 |
| 1 Contratos indefinidos | 11 |
| 1.1 Contrato indefinido ordinario. | 11 |
| 1.2 Contrato indefinido con reducción de las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. | 12 |
| 1.3 Cláusulas específicas del contrato indefinido de apoyo a las personas emprendedoras. | 15 |
| 1.4 Cláusulas específicas del contrato indefinido de una persona joven por microempresas o personas autónomas. | 17 |
| 1.5 Cláusulas específicas del contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven. | 19 |
| 1.6 Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad. | 20 |
| 1.7 Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. | 23 |
| 1.8 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales. | 28 |
| 1.9 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. | 32 |
| 1.10 Cláusulas específicas del contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa. | 34 |
| 1.11 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas en situación de exclusión social. | 36 |
| 1.12 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas | 39 |
| 1.13 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas trabajadoras en situación de exclusión social por empresas de inserción. | 40 |
| 1.14 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctimas de trata de seres humanos. | 44 |
| 1.15 Cláusulas específicas del contrato de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo | 46 |
| 1.16 Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 1.17 Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos. | 52 |
| 1.18 Cláusulas específicas de conversión de contratos en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinidos. | 54 |
| 2 Contratos temporales | 57 |
| 2.1 Cláusulas específicas del contrato temporal de obra o servicio determinado | 57 |
| 2.2 Cláusulas específicas del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción | 58 |
| 2.3 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad | 61 |
| 2.4 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad por sustitución del o de la trabajadora en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social. | 63 |
| 2.5 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a personas en formación por personas beneficiarias de prestaciones por desempleo | 64 |
| 2.6 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a personal contratado, durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. | 65 |
| 2.7 Cláusulas específicas del contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad | 67 |
| 2.8 Cláusulas específicas del contrato de trabajo de interinidad para sustituir a víctimas de violencia de género | 68 |
| 2.9 Cláusulas específicas del contrato temporal de primer empleo joven. | 68 |
| 2.10 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas en situación de exclusión social. | 70 |
| 2.11 Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo | 74 |
| 2.12 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo, o víctimas de trata de seres humanos. | 77 |
| 2.13 Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo | 79 |
| 2.14 Cláusulas específicas del contrato de trabajo temporal de situación de jubilación parcial. | 81 |
| 2.15 Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. | 82 |
| 2.16 Cláusulas específicas del contrato de trabajo temporal del servicio del hogar familiar. | 84 |

| | |
|--|------------|
| 2.17 Cláusulas específicas del contrato temporal a tiempo parcial con vinculación formativa. | 87 |
| 2.18 Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social. | 89 |
| 2.19 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas con discapacidad. | 91 |
| 2.20 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas con discapacidad en centros especiales de empleo. | 93 |
| 2.21 Cláusulas específicas del contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica. | 97 |
| 2.22 Cláusulas específicas del contrato temporal para personal investigador en formación. | 98 |
| 2.23 Predoctoral (personal investigador predoctoral en formación). | 99 |
| 2.24 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas penadas en instituciones penitenciarias. | 100 |
| 3 Contratos para la formación y el aprendizaje | 102 |
| 3.1 Consideraciones generales al contrato para la formación y el aprendizaje. | 102 |
| 3.2 Contrato para la formación y el aprendizaje ordinario. | 103 |
| 3.3 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT). | 112 |
| 3.4 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación. | 113 |
| 3.5 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad. | 114 |
| 4 4. CONTRATOS EN PRÁCTICAS | 116 |
| 4.1 Contrato en prácticas ordinario. | 116 |
| 4.2 Cláusulas específicas del contrato temporal en prácticas celebrado por Empresas de Trabajo Temporal (ETT). | 119 |
| 4.3 Cláusulas específicas del contrato en prácticas para personas con discapacidad | 120 |
| AYUDAS A LA CONTRATACIÓN | 123 |
| 5 Medidas de mantenimiento del empleo | 123 |
| 5.1 Exoneración de cuotas de seguridad social respecto a las personas trabajadoras por cuenta ajena con 65 o más años | 123 |
| 6 Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar | 125 |
| 6.1 Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar | 125 |
| 6.2 Ayuda a la conciliación de la vida familiar y laboral para el cuidado de hijos y/o hijas menores. Reducción de jornada de trabajo y/o excedencia | 127 |

| | |
|--|------------|
| 6.3 Ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria | 129 |
| 6.4 Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o hijas menores. | 131 |
| 7 Ayudas para la contratación de personas con discapacidad | 134 |
| 7.1 Ayudas para la contratación con carácter fijo de personas trabajadoras con discapacidad en las empresas. | 134 |
| 8 Otras medidas | 136 |
| 8.1 Ayudas a la contratación JABE IZAN (Donostia-San Sebastián) | 136 |
| 8.2 Ayudas a la contratación (Donostia-San Sebastián) | 137 |
| 8.3 Ayudas a la contratación laboral (Vitoria-Gasteiz) | 138 |
| 8.4 Programa de ayudas a la contratación (Bilbao) | 139 |
| DIRECTORIO DE AGENTES | 140 |

PRESENTACIÓN



Las mujeres siguen sufriendo notables desventajas y discriminaciones en el ámbito laboral y del empleo. Aunque se ha recorrido un largo camino en esta materia, las cifras siguen mostrándonos realidades que requieren la intervención desde las políticas públicas y desde la sociedad civil, con el objeto de ir corrigiendo y eliminando los obstáculos que impiden el acceso, desarrollo, promoción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en los ámbitos económicos y del empleo.

Aunque cada vez existe una menor brecha en la tasa de actividad entre las mujeres y hombres motivada por distintos factores socioeconómicos, el desempleo femenino es superior al masculino y nos encontramos ante realidades paralelas como la discriminación salarial, el acoso, el techo de cristal, la segregación, la ausencia de presencia femenina en los procesos decisorios, o el desequilibrado uso de los derechos laborales en materia de género, entre otras.

Esta *Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres* pretende contribuir, como un instrumento más, a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como a reducir la pobreza, la exclusión social y la inactividad de las mismas.

La guía se dirige a la ciudadanía, a los agentes sociales y a las empresas como responsables de satisfacer las necesidades de un entorno igualitario y de una sociedad que vela por la protección social de las personas menos favorecidas.

Espero que sirva para seguir dando pasos hacia un mercado de trabajo, y en consecuencia hacia una sociedad, más justa e igualitaria.

Izaskun Landaida Larizgoitia

Directora de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la crisis económica en el País Vasco en 2008 y con una importante presencia de las tensiones financieras y macroeconómicas de las economías del entorno, hemos asistido a la destrucción sistemática de puestos de trabajo en diversos sectores, al igual que a un deterioro de las condiciones laborales del conjunto de las personas trabajadoras en general.

Motivado por la crudeza de la crisis y el deterioro de la demanda interna, el desempleo ha crecido constantemente desde 2008 hasta llegar a una tasa de paro del 16.13% de la población activa vasca en el conjunto de los territorios históricos.¹

Según se analiza en la publicación anual de Emakunde “**Mujeres y hombres en Euskadi. Cifras 2016**” existe cada vez una menor brecha en la contratación y tasa de actividad entre mujeres y hombres motivada por distintos factores socioeconómicos, aunque permanecen algunas diferencias notables en las condiciones laborales que varían en función del nivel educativo, o del sector de actividad, y se observa una clara diferencia generacional, aumentando la brecha de género a medida que se incrementa la edad.

Según los últimos datos publicados por la Encuesta de población activa del primer trimestre de 2017, en la Comunidad Autónoma de Euskadi existe una brecha clara en la tasa de actividad, siendo 61,44% la masculina, frente a la 50,77% femenina.

Desde una esfera pública la Estrategia Vasca de Empleo 2020 recoge dentro del eje D garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020 se recogen medidas para la plena incorporación de la mujer en la actividad económica y laboral y la calidad del empleo femenino.

Emakunde se suma a este objetivo y compromiso y elabora esta guía para que contribuya a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, especialmente de jóvenes, de mayor edad, con discapacidad, víctimas de violencia y emigrantes en situación regular. Igualmente persigue contribuir a reducir la pobreza, la exclusión social y la inactividad.

Esta guía va dirigida a la ciudadanía, agentes sociales y a las empresas como responsables de satisfacer las necesidades de un entorno igualitario y de una sociedad que vela por la protección social de las personas menos favorecidas.

¹Fuente: INE, datos del primer trimestre de 2017.

La guía se estructura de forma funcional. En un primer bloque, se han incorporado una muestra relevante de los cuarenta y dos tipos de contratos existentes a través de las cuatro modalidades contractuales – indefinida, temporal, para el aprendizaje y en prácticas-, tras la simplificación administrativa realizada en el año 2014. En cada una de ellas se detallan sus requisitos, características y regulación. En un segundo bloque, se recogen las ayudas a la contratación, y finalmente, se detalla el directorio de agentes.

MODALIDADES CONTRACTUALES

1 Contratos indefinidos

1.1 Contrato indefinido ordinario.

1.1.1 Requisitos

- **Contrato** Comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.
- Podrá ser verbal o escrito. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos deberán también formalizarse por escrito.
- Podrá celebrarse a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo.

1.1.2 Características

- Los incentivos se conceden cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, la parte trabajadora y, en su caso, de la jornada.

1.1.3 Regulación

- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

1.2 Contrato indefinido con reducción de las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

1.2.1 Requisitos:

Parte contratante

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de las personas trabajadoras como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.
- b) No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Tampoco podrán haberse extinguido contratos de trabajo por despidos colectivos realizados en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. A los efectos del cumplimiento de este requisito no se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.
- c) Celebrar contratos indefinidos que supongan un incremento tanto del nivel de empleo indefinido como del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de personas trabajadoras que hayan prestado servicios en la empresa en los treinta días anteriores a la celebración del contrato.
- d) Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con aplicación de la reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación. Se examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total cada doce meses. Para ello, se utilizarán el promedio de personas trabajadoras indefinidas y el promedio de personas trabajadoras totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito. A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes.

- e) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la **infracción** grave del artículo 22.2 o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la misma norma.

Contrato

- El contrato ha de celebrarse entre el 1 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016.
- Los contratos tendrán que ser por tiempo completo o parcial.

1.2.2 Características:

Incentivos

- La aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá, en los supuestos de contratación indefinida, a las siguientes cuantías: 100 euros mensuales a tiempo completo; 75 euros mensuales \geq 75% jornada tiempo completo comparable; 50 euros mensuales \geq 50% jornada tiempo completo comparable.
- Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de diez personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción equivalente al 50 por 100 de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a la persona trabajadora contratada de manera indefinida.
- Cuando las fechas del alta y de la baja de la persona trabajadora en el régimen de Seguridad Social que corresponda no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural, el importe de la aportación empresarial se reducirá de forma proporcional al número de días en alta en el mes.
- Las reducciones previstas no se aplicarán en los siguientes supuestos:
 - a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en otras disposiciones legales.

- b) Contrataciones que afecten a cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, de la persona empresaria o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la formajurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la contratación de las y los hijos que reúnan las condiciones previstas en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- c) Contratación de personas trabajadoras cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- d) Contratación de personas empleadas que excepcionalmente pueda tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 y 21, y en la disposición adicional Décimo quinta o décimo séptima de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015.
- e) Contratación de personas trabajadoras que hubieren estado contratadas en otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción. Esto no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.
- f) Contratación de personas trabajadoras que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido. Esto no será de aplicación para el supuesto de personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

1.2.3 Regulación

Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.

1.3 Cláusulas específicas del contrato indefinido de apoyo a las personas emprendedoras.

1.3.1 Requisitos:

Parte contratada

- Inscrita en la Oficina de Empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones.

Parte contratante

- Empresas que tengan menos de cincuenta personas trabajadoras en el momento de producirse la contratación.
- No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en los artículos 2.7 y 6.2. Debe mantenerse el empleo de la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.

- No se considera incumplimiento el despido por causas objetivas disciplinarias cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Contrato

- Por tiempo indefinido. Jornada completa o parcial. Formalización en el modelo establecido. Período de prueba de un año. No se puede establecer periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad en cualquier modalidad de contrato.

1.3.2 Características:

- Tanto los incentivos fiscales como las bonificaciones en el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Incentivos fiscales:

- Primera persona trabajadora contratada menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros. Contratar a una persona desempleada perceptora de prestación contributiva, deducción fiscal del 50% del menor de los siguientes importes:
 - El importe de la prestación por desempleo que la persona trabajadora tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tienen reconocida siempre que:
 - i. El o la trabajadora deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
 - ii. La empresa requerirá a la persona trabajadora un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
 - iii. El o la trabajadora podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.
- ***Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para personas trabajadoras inscritas en la Oficina de Empleo:***
 - Jóvenes: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.
 - Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año); Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año); Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).
 - Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que esté menos representada, las cuantías se incrementarán 8,33 euros/mes (100 euros/año).
 - Mayores 45 años:
 - Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).
 - Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que esté menos representada, la cuantía se incrementará 125 euros/mes (1.500 euros/año).
- Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

1.3.3 Regulación

- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

1.4 Cláusulas específicas del contrato indefinido de una persona joven por microempresas o personas autónomas.

1.4.1 Requisitos

Parte contratada

- Persona joven desempleada, inscrita en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Parte contratante

Empresas, incluidas las personas autónomas, que tengan una plantilla igual o inferior a 9 personas. No haber tenido vínculo laboral anterior con la parte contratada.

- No haber optado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley donde se establece este contrato, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que las personas afectadas por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo
- No haber celebrado con anterioridad otro contrato con estas características, salvo que el contrato se extinguiese por causa no imputable a la parte contratante o por resolución durante el periodo de prueba. Debe mantenerse en el empleo a la parte contratada al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable a la parte empresarial o por resolución durante el periodo de prueba. Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos. No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno y otro sea declarado o reconocido procedente, por la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la parte contratada

o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba. No se aplicará este contrato cuando:

- El contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral indefinido de apoyo a personas emprendedoras, donde se regula el contrato de trabajo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras.
- Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, donde se regula el contrato realizado con personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, doméstica y del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social. Será de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7 y 6.2.

Contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.
- Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

1.4.2 Características

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% durante un año de contrato.

1.4.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

1.5 Cláusulas específicas del contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven.

1.5.1 Requisitos

Parte contratada

Personas con edad igual o superior a 45 años y que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Ser desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.
- Resulten beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA).

Parte contratante

Personas por cuenta propia o autónomas, menores de 30 años, sin personal asalariado que contraten por primera vez, desde el 24 de febrero de 2013.

- Deberá mantener en el empleo a la persona contratada, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable a la parte empresarial o por resolución durante el periodo de prueba. Si se incumple esta obligación, se deberán reintegrar los incentivos.
- Si se diera alguna de estas causas anteriores se podrá celebrar un nuevo contrato, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses. En el caso de que la contratación de una persona pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, solo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción a la parte beneficiaria en el momento de formalizar el alta de la persona contratada en la Seguridad Social.

Contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.
- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

1.5.2 Características

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100% durante 12 meses siguientes a la contratación.

1.5.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

1.6 Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad.

1.6.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener reconocida una discapacidad con un grado igual o superior al 33% 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 inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- La persona no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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 (BOE de 30 de diciembre).
- Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de personas con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando la persona esté incluida en alguno de los grupos siguientes:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Parte contratante.

- Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican, las empresas que contraten personas con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen personas con discapacidad como socios o socias y cumplan los requisitos siguientes:
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de las personas contratadas como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
 - No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
- Las empresas deberán solicitar las personas trabajadoras con discapacidad de Lanbide.
- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estas personas por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlas por otras personas con discapacidad. En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al período de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual la persona trabajadora no está en la

plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

1.6.2 Características

Incentivos

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- 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 y trabajadoras con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de personas trabajadoras con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
 - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 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 (BOE de 30 de diciembre).
 - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

| Persona con discapacidad no severa | Mujer | Hombre |
|------------------------------------|------------------|-----------------|
| | Menor de 45 años | 5.350 euros/año |
| Mayores de 45 años | 5.700 euros/año | 5.700 euros/año |
| Con discapacidad severa | Mujer | Hombre |

| | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------|
| Menores de 45 años | 5.950 euros/año | 5.100 euros/año |
| Mayores de 45 años | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |

1.6.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo de los trabajadores con minusvalía.
- Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de las personas minusválidas

1.7 Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

1.7.1 Requisitos

Parte contratada

- Discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocida como tal por el Organismo competente, o pensionista 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. La disminución de la capacidad de trabajo se aplicará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional. La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.
- Estar inscrita en el Servicio Público de Empleo.

- La persona no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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 (BOE de 30 de diciembre). Esta exclusión no se aplicará cuando se trate de personas con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando la persona esté incluida en alguno de los grupos siguientes:
 - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Parte contratante

- Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno. El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.
- Para obtener la calificación de CEE, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de personas con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.
- Los CEE son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas contratadas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstas en el mercado ordinario de trabajo.
- Pueden ser creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser personas empresarias.
- Puede tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
- Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros y Servicios Públicos de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autónomas.

- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.
- Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican los CEE que contraten personas con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.
- Habrán de cumplir los siguientes requisitos:
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de las personas como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
 - No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
 - Los CEE que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
 - Las empresas deberán solicitar a Lanbide las personas trabajadoras con discapacidad.

Contrato

- Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ser de carácter indefinido con excepción del contrato de trabajo a distancia.
- Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.
- Con el fin de facilitar la adaptación profesional de la persona con discapacidad para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez,

tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de 6 meses.

- La necesidad de que la persona pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional

1.7.2 Características

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

- Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998) Subvenciones de:

- 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90% de personas trabajadoras con discapacidad respecto del total de su plantilla o,

- 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de personas con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el CEE justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o algunas de las siguientes acciones:

- Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...)
 - Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
 - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
- Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
 - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
 - Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CEE.
 - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos CEE que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibles..
 - Los CEE podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.
- Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril). Se entiende por Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

1.7.3 Otras características

- El trabajo que realice la persona con discapacidad en los CEE deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
- Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales de la persona trabajadora y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales estarán sometidos a revisión, al menos con una periodicidad de 2 años. Si como consecuencia de la revisión de los citados Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza la persona supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso la persona trabajadora a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.
- En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

1.7.4 Regulación

- Orden Ministerial 16/10/1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Real Decreto 2.273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo por el que se modifica el RD 1368/1985
- Real Decreto legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la personas con discapacidad y su inclusión social

1.8 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

1.8.1 Requisitos

Parte contratada

- Discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocida 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:
 - 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%.
 - Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

- Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- La persona contratada no debe haber estado vinculada 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.

Parte contratante

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estas personas contratadas por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlas por otra persona con discapacidad.
- Tienen que estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Contrato

- Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.
- Mantener duración mínima de 3 años, en caso de despido procedente, cubrir puesto con persona con discapacidad.
- Posibilidad de acogerse a indemnización por despido de 33 días/año prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- 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 la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.

1.8.2 Características

- La empresa colaboradora que contrate a una persona del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrán las siguientes ayudas:
 - 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 Real Decreto 170/2004, de 30 de enero..
- Si la empresa colaboradora contrata a una persona del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
 - 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 Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo modificado por el Real Decreto 170/2004 de 30 de enero, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas con alguna minusvalía.
 - Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones.

| Persona con discapacidad no severa | Mujer | Hombre |
|---|-----------------|-----------------|
| Menor de 45 años | 5.350 euros/año | 4.500 euros/año |
| Mayores de 45 años | 5.700 euros/año | 5.700 euros/año |
| Con discapacidad severa | Mujer | Hombre |

| | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------|
| Menores de 45 años | 5.950 euros/año | 5.100 euros/año |
| Mayores de 45 años | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).
- En lo previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, 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 las y los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

1.8.3 Regulación:

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.

1.9 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1.9.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener menos de 25 años, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o mayores de 25 años y menores de 30 hasta que la tasa de paro esté por debajo del 20%.
- Ser beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, reuniendo los requisitos para ello.

Parte contratante

- Podrán beneficiarse las empresas, personas autónomas, sociedades cooperativas y laborales y empresas de inserción.
- Las empresas o personas trabajadoras autónomas, estarán obligadas a incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de personas trabajadoras que hayan prestado servicios en los 30 días naturales anteriores a la celebración del contrato.
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado. Para ello, se utilizarán el promedio de personas trabajadoras indefinidas y el promedio de personas trabajadoras totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.
- La empresa deberá mantener el nuevo nivel de empleo alcanzado con la contratación durante el periodo de disfrute de la bonificación del contrato. No se considera incumplimiento de esta obligación en los supuestos de despidos por causas objetivas o disciplinarias que no hayan sido declarados improcedentes.
- Debe mantenerse el empleo de la persona contratada al menos 6 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados. No se

entenderá incumplida dicha obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario que no sean declarados improcedentes, nidebido a extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras.

- La empresa debe estar al corriente de sus obligaciones tributarias, que se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática emitido por el órgano competente, y de Seguridad Social en el momento del alta de la persona.

Contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa o parcial. En caso de jornada parcial esta será como mínimo del 50% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable.
- Contratos celebrados entre el 6 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2016.

1.9.2 Características

- En el caso de que el contrato sea a tiempo completo: bonificación mensual en la aportación empresarial a la Seguridad Social por un importe de 300 euros mensuales durante un periodo de 6 meses.
- En caso de que el contrato sea a tiempo parcial:
 - La bonificación será de 225 euros mensuales cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 75% de la correspondiente a una persona que trabaje a tiempo completo comparable.
 - La bonificación será de 150 euros mensuales cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 50% de la correspondiente a una persona que trabaje a tiempo completo comparable.
- La bonificación será compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o la persona autónoma no sea negativo. Si la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social de la persona trabajadora que da derecho a la bonificación fuera inferior al importe de

ésta, el exceso podrá descontarse de la aportación empresarial final que resulte en la liquidación mensual en la que figure incluido la citada persona trabajadora, siempre que la misma no resulte negativa.

- Las empresas, incluidas las personas autónomas solo podrán aplicar una vez las bonificaciones previstas por cada uno de las personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

1.9.3 Regulación

- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- Real Decreto Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

1.10 Cláusulas específicas del contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa.

1.10.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas jóvenes desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reunir alguno de los requisitos siguientes:
 - Ser persona desempleada, inscrita ininterrumpidamente en Lanbide al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.
 - No tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a 3 meses.
 - Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del R.D. 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
 - Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
 - Ser beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Parte contratante

- Empresas, incluidas las personas autónomas. No deberán haber realizado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que las personas afectadas por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un período equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el período de prueba.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7 y 6.2.

Contrato

- Por tiempo indefinido o de duración determinada.
- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable.
- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

1.10.2 Características

- Las personas contratadas deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 meses previos a la celebración del contrato.
- No será necesario que esté vinculada la formación específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Podrá ser:
 - Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
 - Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

Incentivos

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 personas, durante un máximo de 12 meses.
- Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que la persona continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo de los 12 primeros meses.

1.10.3 Regulación

- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

1.11 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas en situación de exclusión social.

1.11.1 Requisitos

Parte contratada

- Persona desempleada o que trabaja en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de una persona que trabaja a tiempo completo comparable.
- Que se encuentre en una situación de las denominadas como exclusión social, esta será acreditada por los correspondientes Servicios Sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
 - Personas que perciben la Renta Mínima de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como las personas que forman parte de la unidad de convivencia que se beneficien de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora o haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

- Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Personas liberadas condicionales y personas ex reclusas, así como internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.
 - Las personas que se encuentran en situación de libertad vigilada y las ex internas, así como las personas menores internas, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la L.O. 5/2000, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.
 - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- La persona 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 personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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, con algunas excepciones establecidas en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo.
 - Como norma general: la persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con la empleadora o con quienes ostentan cargos de dirección o pertenezcan a los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estas últimas personas.
 - Excepción: Cuando la persona empleadora sea autónoma, sin personal asalariado y contrate a una persona de su familia menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o hijos e hijas de la persona trabajadora autónoma, menores de 30 años y que trabajen con ella, tanto si conviven como si no conviven.

Parte contratante

- Estar 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE 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 (BOE de 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Contrato

- Estos contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

1.11.2 Características:

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).
- 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.
- Si la ayuda se ha obtenido de forma fraudulenta, 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 normativas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

1.11.3 Regulación

- Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

1.12 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas procedentes de una ETT con contrato de primer empleo joven, con contrato para la formación y el aprendizaje o con contrato en prácticas

1.12.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas contratadas por una ETT:
 - Con contrato de primer empleo joven, habiendo transcurrido tres meses desde su celebración, y puestas a disposición de una empresa usuaria.
 - Con contrato para la formación y el aprendizaje y puestas a disposición de una empresa usuaria.
 - Con contrato en prácticas y puestas a disposición de una empresa usuaria.

Del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo y a tiempo parcial (en el caso de proceder de primer empleo joven, la jornada será como mínimo del 75%).

1.12.2 Características

- En el supuesto de contrato procedente de un contrato de primer empleo joven se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros/año durante 3 años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 700 euros/año.
- En el supuesto de contrato procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje se tendrá derecho a una reducción de la cuota empresarial a la

Seguridad Social de 1500 euros/año durante 3 años. En el caso de mujeres dicha reducción será de 1800 euros/año.

- En el supuesto de contrato procedente de un contrato en prácticas se tendrá derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la seguridad Social de 500 euros/año durante 3 años. En el caso de mujeres dicha bonificación será de 700 euros/año.

1.12.3 Regulación

- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

1.13 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas trabajadoras en situación de exclusión social por empresas de inserción.

1.13.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas en situación de exclusión social.
- La exclusión social será acreditada por los Servicios Sociales competentes y queda determinada por la pertenencia de la persona a alguno de los siguientes colectivos:
 - Personas que perciben la Renta Mínima de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada por cada Comunidad Autónoma, así como las personas que forman parte de la unidad de convivencia y beneficiarias de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - i. Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - ii. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

- Personas mayores de 18 y menores de 30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
 - Personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial establecida en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas penadas que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de las sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, así como las personas liberadas de forma condicional y las ex reclusas.
 - Personas menores de edad internas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000 reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no se encuentre incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial, libertad vigilada y las personas ex internas.
 - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativos autorizados por la Comunidad Autónoma y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Como norma general: la persona contratada no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con la persona empleadora 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 estas últimas personas.
 - Excepción: cuando la persona empleadora sea una persona que trabaje de forma autónoma sin personal asalariado, y contrate a una persona de su familia que sea menor de 45 años, si no convive en su hogar ni está a su cargo; o cuando las personas contratadas sean hijas o hijos de la trabajadora autónoma, pero sean menores de 30 años y trabajen con ella, tanto si conviven como si no conviven.
 - La persona que es contratada 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.

- Como norma general: quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Excepto 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, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Parte contratante

- Ser Sociedad Mercantil o Sociedad Cooperativa calificada como Empresa de Inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.
- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las Sociedades Mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a las personas socias colaboradoras o asociadas.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, un porcentaje de personas contratadas en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros 3 años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a 2.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
- Estar 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Quedarán excluidas de las ayudas por un periodo de 12 meses, 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 del empleo.

Contrato

- Estos contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporales mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.
- También se podrá concertar el contrato temporal de fomento del empleo para trabajadores o trabajadoras en situación de exclusión social.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.

1.13.2 Características

- Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 3 años.
- Cuando el contrato se formalice con personas menores de 30 años, o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante 3 años.
- 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.

1.13.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

1.14 Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctimas de trata de seres humanos.

1.14.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, víctima de violencia doméstica, o víctimas de trata de seres humanos por parte de personas que pertenezcan a la unidad familiar de convivencia o víctima de terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- La persona contratada no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la persona contratante, con quienes ostenten cargos de dirección o sean parte de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea trabajadora autónoma sin personal asalariado y contrate a una sola persona de su familia menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos o hijas de la persona autónoma menores de 30 años que trabajen con ella, tanto si conviven como si no lo hacen.
- La persona contratada no debe haber estado vinculada 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 excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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 (BOE de 30 de diciembre).

Parte contratante

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como personas asociadas de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas contratadas por cuenta ajena, así como las personas autónomas que contraten a trabajadoras y 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE 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 (BOE de 30 de diciembre), quedando excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas.

Contrato

- Los contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

1.14.2 Características

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada persona contratada que haya sido declarada por la Administración Pública como víctima de violencia doméstica, de 70,83

euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. En el caso de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, la bonificación será de 125 euros/mes (1500 euros/año) durante 4 años. En el caso de víctimas de trata de seres humanos será de 125 euros/mes (1500€/año) durante 2 años.

- Cuando el contrato inicial o transformación en indefinidos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Las personas que se beneficien 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 recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

1.14.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

1.15 Cláusulas específicas del contrato de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo

1.15.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas mayores de 52 años, inscritas en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarias de cualesquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o beneficiarias del subsidio por desempleo en favor de las personas trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- La aplicación de esta medida será voluntaria.

- La persona no tendrá que tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la o el empresario o con las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Parte contratante

- 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 del Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
 - Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
 - Empresas en las que la persona contratada y que se encuentra cobrando el subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos 12 meses, salvo en el caso de contratos con trabajadoras y trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Contrato

- El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida.
- Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

1.15.2 Características

- Ayudas que podrán recibir las personas que se beneficien del subsidio y las empresas que las contratan:
 - Abono mensual a la persona contratada del 50% 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.
 - Abono a la persona contratada, en un solo pago, de 3 meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga a la parte contratada a cambiar de lugar habitual de residencia.
 - Bonificación que corresponda, en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo o del Real

Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- El abono mensual a que se refiere el apartado anterior lo percibirá la persona trabajadora de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de 3 meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior, equivalente a 6 meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
- La persona empleadora, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde a la persona contratada, completando la cuantía del subsidio recibido por la persona trabajadora 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 personas que trabajan de forma eventual incluidas en el Régimen Especial Agrario, la persona empleadora será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS (Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social) por las contingencias que correspondan.

1.15.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad

1.16 Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar

1.16.1 Requisitos

- El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los Servicios Públicos de Empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

Contrato

- El contrato puede ser de palabra o por escrito, en todo caso será por escrito en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a 4 semanas.
- La persona contratada debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato, si los mismos no figuran en el contrato formalizados por escrito, que además de los aspectos generales como identificación de las partes, salario, jornada, etc. incluirá:
 - Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
 - Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso.
- El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido.
- Para la retribución, se garantiza como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
- Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La persona contratada tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
- Las personas contratadas que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona contratada de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.
- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la parte empleadora, que pudiera acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso de la

persona contratada de forma interna compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

- La persona interna dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino como descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en 2 o más períodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los períodos de vacaciones, 15 días podrán fijarse por la parte empleadora, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por la parte empleada. Estas fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.
- Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguna de las personas del mismo núcleo familiar.
- La parte contratada tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de las personas que trabajan.
- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
 - Extinción por desistimiento de la parte empleadora, que deberá ser comunicado por escrito a la persona empleada de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a 1 año la parte empleadora deberá conceder un plazo de preaviso de 20 días, siendo en los demás casos de 7 días. Simultáneamente, deberá poner a disposición de la persona contratada una indemnización en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012. La parte empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo. Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto

de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

- A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial.

1.16.2 Características

- Se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012.
- La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que las personas empleadas de hogar presten servicios de manera exclusiva y que las personas ascendientes o, el o la ascendiente, en el caso de familias mono parentales o monomarentales, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.
- Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Solo se reconocerá esta bonificación a una sola persona cuidadora por unidad familiar.
- Desde el 1 de abril de 2013, en el caso de las personas trabajadoras que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales por empleador/a y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos.

1.16.3 Regulación

- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disposición adicional 39ª y Disposición transitoria única).

1.17 Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos.

1.17.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocida 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.
- Tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato en prácticas. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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 (BOE de 8 de agosto).
- No debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Parte contratante

- 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

1.17.2 Características

- 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 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
 - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

| Persona con discapacidad no severa | Mujer | Hombre |
|---|-----------------|-----------------|
| Menor de 45 años | 5.350 euros/año | 4.500 euros/año |
| Mayores de 45 años | 5.700 euros/año | 5.700 euros/año |
| Con discapacidad severa | Mujer | Hombre |
| Menores de 45 años | 5.950 euros/año | 5.100 euros/año |
| Mayores de 45 años | 6.300 euros/año | 6.300 euros/año |

- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- 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, según redacción del art.6.2 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (BOE de 7 de marzo).
- 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 personal con discapacidad, contratados/as por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de personal con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- 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, salvo que el empleador sea un Centro Especial de Empleo.

1.17.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de personal con discapacidad.

1.18 Cláusulas específicas de conversión de contratos en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinidos.

1.18.1 Requisitos

Parte contratada

- La persona contratada deberá tener suscrito y en vigor un contrato en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación. También se pueden convertir en indefinido con derecho a bonificación los contratos eventuales de primer empleo joven.
- Los contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de celebración, se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento durante su vigencia.
- En el caso de eventual primer empleo joven, se puede transformar a la finalización de su duración inicial de 3 meses mínimos de duración.
- La parte contratada no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la parte contratante con quienes ostenten cargos de dirección o pertenezcan a órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando la parte empleadora sea autónoma sin personal asalariado y contrate a una persona de su familia menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos o las hijas de la persona autónoma menores de 30 años que trabajen con ella, tanto si conviven como si no conviven.

Parte contratante

- Podrán ser personas beneficiarias de las bonificaciones las empresas que tengan menos de 50 personas empleadas en el momento de la contratación, esto no es de aplicación en el caso de eventual primer empleo joven, incluidas las personas autónomas y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas

hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de las personas que trabajan 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

1.18.2 Características

- Contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación o eventual de primer empleo joven por transformado en indefinido: 500 euros/año durante 3 años, y de 700 euros/año, si es mujer.
- Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo, según redacción dada por el artículo 6. 2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (vigente hasta el 19 de septiembre de 2010).
- En el caso de eventual, primer empleo, la jornada pactada debe ser al menos del 50% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable.
- 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 salvo que la parte empleadora sea un Centro Especial de Empleo.
- Será de aplicación lo establecido en la sección primera del capítulo primero de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- En el caso de eventual, primer empleo joven, además:
 - La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación, al menos durante 12 meses. En caso de incumplimiento se procederá al reintegro de los incentivos.

- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato o, por resolución durante el periodo de prueba.

1.18.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la renovación del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2 Contratos temporales

2.1 Cláusulas específicas del contrato temporal de obra o servicio determinado

2.1.1 Requisitos

Contrato

- El contrato y las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- 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.
- 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 1 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 de la o 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 la persona continuará prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

2.1.2 Características

- Se transforma en contrato 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);
 - por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al periodo de prueba;
 - si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral;

- si se ha celebrado en fraude de ley.
- Podrán concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, no pudiendo superar los 3 años de duración, ampliable en 12 meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadoras fijas de la empresa.
- A la finalización del contrato, llegado a término, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización que se aplicará de forma gradual: 12 días de salario por cada año de servicio por los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015, o la establecida, en su caso, en la normativa específica de aplicación.

2.1.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

2.2 Cláusulas específicas del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción

2.2.1 Requisitos

Persona contratada

- Podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con una persona desempleada menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que ésta es inferior a tres meses.

Contrato

- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la

- correspondiente a un o una trabajadora a tiempo completo comparable, conforme a lo establecido en el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses, y en el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.
 - Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
 - La duración máxima del contrato.
 - El período dentro del cual puede celebrarse.
 - 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.
 - Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro 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.
 - 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 la persona trabajadora continúe prestando servicios.
 - 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.
 - 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.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo ó a tiempo parcial del eventual, para una primera experiencia profesional, “primer empleo joven”, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero.

2.2.2 Características

A finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

2.2.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

2.3 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad

2.3.1 Requisitos

Contrato:

- Como norma general: Contrato a jornada completa. Excepto:
 - Cuando la persona contratada sustituida estuviera contratada a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de las personas que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37. 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 de la persona sustituida, así como en los supuestos en que las personas contratadas disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente.
- La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia de la persona contratada sustituida 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.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar a la persona sustituida 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 y el trabajo a desarrollar.

2.3.2 Características

- El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 - La reincorporación de la persona sustituida.
 - El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - El transcurso del plazo de 3 meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de la aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.
- 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 la persona continuase prestando servicios.
- 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.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - Los celebrados en fraude de Ley.

2.3.3 Regulación

- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Modificado por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2.4 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad por sustitución del o de la trabajadora en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social.

2.4.1 Requisitos

Como norma general rigen las normas establecidas para los contratos de interinidad.

2.4.2 Características

Rigen las normas establecidas para los contratos de interinidad salvo para los contratos de interinidad que se celebran para sustituir a la persona que esté en situación de excedencia por cuidado de familiar. En este caso tendrá 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 beneficios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como parte perceptora:

- 95% durante el primer año de excedencia de la persona que se sustituye.
- 60% durante el segundo año de excedencia de la persona que se sustituye.
- 50% durante el tercer año de excedencia de la persona que se sustituye.

Estos beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten a cónyuges, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el

segundo grado inclusive de la persona contratante o quienes ostenten cargos de dirección o pertenezcan a los órganos de administración de sociedades.

2.4.3 Regulación

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Disposición Adicional 21ª del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2.5 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a personas en formación por personas beneficiarias de prestaciones por desempleo

2.5.1 Requisitos

Como norma general rigen las normas generales expuestas en el Contrato de interinidad. Excepciones:

- Podrán acogerse a este programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a su personal contratado con personal desempleado que se beneficie 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.
- La aplicación de este programa será obligatoria para el personal desempleado que se beneficie de prestaciones por desempleo.
- La parte contratante 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 su personal en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

2.5.2 Características

La persona desempleada contratada 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.

La parte contratante, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar a la persona contratada 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.

2.5.3 Regulación

- Disposición transitoria 6.a de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

2.6 Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a personal contratado, durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

2.6.1 Requisitos

Contrato

Los beneficios que se establecen en estas líneas no serán de aplicación en los siguientes casos:

- Contrataciones que se celebren con el o la cónyuge, ascendiente, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del o de la empresaria o de aquellas personas que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
- Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

2.6.2 Características

- Como norma general rigen las normas generales expuestas en el Contrato de interinidad con las siguientes especificidades:

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento pre adoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis 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 enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a las personas que sean socias trabajadoras, socias de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadoras autónomas, con independencia del régimen de afiliación.
- Si la persona trabajadora no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo.
- En la cotización de las personas trabajadoras o de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con personas desempleadas, 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 de las cuotas de recaudación conjunta.
- Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la sustitución de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad de la persona sustituida.

2.6.3 Regulación

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2.7 Cláusulas específicas del contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

2.7.1 Requisitos

Como norma general rigen las normas generales expuestas en los contratos de interinidad.

Peculiaridades: las personas contratadas deben ser personas con discapacidad, desempleadas que sustituyan a otras personas con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad durante el período en que persista dicha situación.

2.7.2 Características

Se tendrá derecho a una bonificación del 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.

2.7.3 Regulación

Disposición Adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

2.8 Cláusulas específicas del contrato de trabajo de interinidad para sustituir a víctimas de violencia de género

2.8.1 Requisitos

Tienen que ser empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo.

2.8.2 Características

- Como norma general rigen las normas generales expuestas para los contratos de interinidad.
- Específicamente tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión del contrato de la persona 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.

2.8.3 Regulación

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2.9 Cláusulas específicas del contrato temporal de primer empleo joven.

2.9.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas menores de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Personas desempleadas inscritas en Lanbide.
- Personas que no tienen experiencia laboral o ésta es inferior a 3 meses.

Parte contratante

- Como norma general: empresas, incluidas las personas trabajadoras por cuenta propia o autónoma.
- Excepción: No podrá concertar este contrato la empresa, incluido el personal autónomo que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hayan extinguido contratos de manera improcedente. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que las personas afectadas por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Como norma general: Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la transformación al menos 12 meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
 - Excepción: No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, o por la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contrato

- Contrato por tiempo determinado:
 - La duración mínima será de 3 meses y la máxima de 6 meses, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses.
 - Jornada a tiempo completo o parcial, en este caso superior al 75% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable.
- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

2.9.2 Características

- Si transcurrido el plazo mínimo de 3 meses desde la celebración se transforma en indefinido, con una jornada al menos del 50% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 Euros/año, durante 3 años. Si el contrato se hubiera

celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/ año.

- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.
- En el supuesto de trabajadores o trabajadoras con este contrato eventual y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a idéntica bonificación, cuando, sin solución de continuidad concierten con dichos trabajadores o trabajadoras un contrato indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde la celebración del contrato inicial.

2.9.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.10 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas en situación de exclusión social.

2.10.1 Requisitos

Parte contratada

- Persona desempleada o que trabaja en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de una persona que trabaja a tiempo completo comparable.
- Que se encuentre en una situación de las denominadas como exclusión social que será acreditada por los correspondientes Servicios Sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
 - Personas que perciben la Renta Mínima de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como las personas que forman parte de la unidad de convivencia que se beneficien de ellas.

- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora o haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Personas liberadas condicionales y personas ex reclusas, así como internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.
- Las personas que se encuentran en situación de libertad vigilada y las ex internas, así como las personas menores internas, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la L.O. 5/2000, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- La persona 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 personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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, con algunas excepciones establecidas en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Como norma general: la persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con la empleadora o con quienes ostentan cargos de dirección o pertenezcan a los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estas últimas personas.
- Excepción: Cuando la persona empleadora sea autónoma, sin personal asalariado y contrate a un o una familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o hijos e hijas de la persona trabajadora autónoma, menores de 30 años y que trabajen con ella, tanto si conviven como si no conviven.

Parte contratante

- Estar 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE 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, para la mejora del crecimiento y del empleo, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Contrato

- Estos contratos podrán realizarse con carácter temporales mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

2.10.2 Características

- La contratación temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Si se transforma en indefinido este contrato temporal, dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el art. 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).
- 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.
- Si la ayuda se ha obtenido de forma fraudulenta, 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 normativas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

2.10.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.11 Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo

2.11.1 Requisitos

Parte contratada

- Este tipo de contrato se concierta con una persona, inscrita como desempleada en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a la persona de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Contrato

- Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales de la persona sustituida.
- La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente las edades previstas en la disposición vigésima de dicha Ley. Si, al cumplir dicha edad, la persona jubilada 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 de la persona relevada.
- En el caso de la persona jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la LGSS o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación de la persona relevada
- También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a personas que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.
- A partir de 01.04.2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, cuando se reduzca la

jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

- 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 la persona sustituida, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% conforme al artículo 166 de la LGSS. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida siempre que la persona cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2c) de la LGSS. Si además la persona con jubilación parcial se acoge a la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, podrá ser la reducción de jornada del 85%.
- El horario de trabajo de la persona relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultáneamente con ella.
- El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo de la persona sustituida, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el art. 166.2e) de la LGSS.
- El contrato se extinguirá al cumplir la persona sustituida la edad para jubilarse.
 - Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese de la persona, la parte empresarial deberá sustituir, en el plazo de 15 días, por otra persona jubilada.
 - Si la persona que comparte su trabajo con la titular del contrato de relevo fuera despedida de manera improcedente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirla por otra persona desempleada o ampliar la duración de la jornada de la persona trabajadora con contrato de relevo.
 - En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, la parte empresarial 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, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar once días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2014, que se incrementará anualmente

en un días hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en 12 días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Extinción

- El contrato se extinguirá al cumplir la persona sustituida la edad para jubilarse.
- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese de la persona contratada, la parte empresarial deberá sustituirla, en el plazo de 15 días, por otra trabajadora desempleada.
- Si la parte contratada que comparte su trabajo con la parte titular del contrato de relevo fuera despedida improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la parte empresarial deberá sustituirlo por otra persona desempleada o ampliar la duración de la jornada de trabajo con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, la parte empresarial 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, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 10 días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en 12 días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

2.11.2 Regulación

- Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- R.D. 1132/2002, de 31 de octubre, 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.
- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto- legislativo 2/2015 de 23 de octubre).

2.12 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo, o víctimas de trata de seres humanos.

2.12.1 Requisitos

Parte contratada

- 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, o víctima de terrorismo, o víctima de trata de seres humanos sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- La persona contratada no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la persona contratante, con quienes ostenten cargos de dirección o sean parte de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea trabajadora autónoma sin personal asalariado y contrate a una sola persona de su familia menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos o hijas de la persona autónoma menores de 30 años que trabajen con ella, tanto si conviven como si no lo hacen.
- La persona contratada no debe haber estado vinculada 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 excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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 (BOE de 30 de diciembre).

Parte contratante

- 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 Real Decreto

Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE 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 (BOE de 30 de diciembre), quedando excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas.

Contrato

- Los contratos 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 disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

2.12.2 Características

- 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.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125 euros/mes (1500 euros/año) durante 4 años.
- Cuando el contrato inicial o transformación en indefinidos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Las personas que se beneficien 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 recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

2.12.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

- Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, artículo 34 de la ley 29/2011 de 22 de septiembre (víctimas del terrorismo) y Disposición final octava de la Ley 26/2015, de 28 de julio (víctimas de trata de seres humanos).

2.13 Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo

2.13.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas mayores de 52 años, inscritas en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarias de cualesquiera de los subsidios recogidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o beneficiarias del subsidio por desempleo en favor de las personas trabajadoras eventuales incluidas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- La aplicación de esta medida será voluntaria.
- La persona no tendrá que tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la o el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Parte contratante

- 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 del Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
 - Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
 - Empresas en las que la persona contratada y que se encuentra cobrando el subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos 12 meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores/as eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Contrato

- El contrato se realizará a tiempo completo y de forma temporal, con una duración superior a 3 meses, salvo en el caso de contratos con personal contratado de forma eventual incluida en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

2.13.2 Características

- Ayudas que podrán recibir las personas que se beneficien del subsidio y las empresas que las contratan:
 - Abono mensual a la persona contratada del 50% 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.
 - Abono a la persona contratada, en un solo pago, de 3 meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga a la parte contratada a cambiar de lugar habitual de residencia.
- El abono mensual a que se refiere el apartado anterior lo percibirá la persona trabajadora de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de 3 meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior, equivalente a 6 meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
- La persona empleadora, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde a la persona contratada, completando la cuantía del subsidio recibido por la persona trabajadora 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 personas que trabajan de forma eventual incluidas en el Régimen Especial Agrario, la persona empleadora será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS (Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social) por las contingencias que correspondan.

2.13.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

- Disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (Salvo el apartado 3.3, derogado por el apartado a) de la derogatoria única del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad).

2.14 Cláusulas específicas del contrato de trabajo temporal de situación de jubilación parcial.

2.14.1 Requisitos

Parte contratada

- La persona que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos, la edad mínima dependerá:
 - Si la persona es mutualista: 60 años de edad real.
 - Si no tiene la condición de mutualista la exigencia de este requisito de edad mínima se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados, a partir de 33 años cotizados, así en 2013: 61 años y un mes, en 2014: 61 años y 2 meses.
 - Para las personas que no tengan la condición de mutualista y están afectados por la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto: 61 años de edad real.
- El acceso estará en función de los períodos cotizados:
 - 33 años de cotización efectivas en general.
 - 30 años de cotizaciones efectivas, para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2.
 - 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir del 2013.
- También se exige un periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.
- Para quienes acceden a partir de la edad ordinaria de jubilación no se exige antigüedad en la empresa y el período mínimo de cotización será de 15 años, de

los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

Contrato

- La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
- Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de personas trabajadoras que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con una persona contratada 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 la persona que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a las personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

2.14.2 Regulación

- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto- legislativo 2/2015 de 23 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.15 Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

2.15.1 Requisitos

Contrato

- Este contrato tiene por objeto la contratación de personas desempleadas en sustitución de personas que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años.
- Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la citada Ley, a las

pensiones de jubilación que se causen antes de enero de 2019 en los siguientes supuestos:

- Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
 - Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, con independencia de que la Extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.
 - Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.
- Su duración será como mínimo de un año.
 - Hacer constar en el contrato el nombre de la persona 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 artículo 15.1.b) del ET (eventual por circunstancias de la producción).
 - Habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre de la persona a quien se sustituye.

2.15.2 Características

- En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de 65 años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.
- Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del o de la trabajadora, la empresa queda obligada a sustituir a la persona, en el plazo de 15 días, por otra persona desempleada 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 de la persona contratada.

2.15.3 Regulación

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- R.D.1194/1985, de 17 de julio, Normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

2.16 Cláusulas específicas del contrato de trabajo temporal del servicio del hogar familiar.

2.16.1 Requisitos

Contrato

- El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los Servicios Públicos de Empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.
- El contrato puede ser de palabra o por escrito, en todo caso será por escrito en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a 4 semanas.
- Cuando la duración del contrato sea superior a 4 semanas, la persona contratada debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato, si los mismos no figuran en el contrato formalizados por escrito, que además de los aspectos generales como identificación de las partes, salario, jornada, etc. incluirá:
 - Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
 - Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso.
 - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 2 meses y durante el cual la parte empleadora y la parte empleada estarán obligadas a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.

- Para la retribución, se garantiza como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
- Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La persona contratada tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
- Las personas contratadas que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona contratada de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.
- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la parte empleadora, que pudiera acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.
- Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso de la persona contratada de forma interna compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.
- La persona interna dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino como descanso. El descanso semanal será de 36 horas

consecutivas que comprenderá, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

- El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en 2 o más períodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, 15 días podrán fijarse por la parte empleadora, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por la parte empleada. Estas fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.
 - Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
 - La parte contratada tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de las personas que trabajan.
- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
 - Extinción por desistimiento de la parte empleadora, que deberá ser comunicado por escrito a la persona empleada de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a 1 año la parte empleadora deberá conceder un plazo de preaviso de 20 días, siendo en los demás casos de 7 días. Simultáneamente, deberá poner a disposición de la persona contratada una indemnización en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
 - La parte empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

- A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se ha integrado en el Régimen General como un Sistema Especial.

2.16.2 Características

- La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los dos ascendientes o el ascendiente, en el caso de familias mono parentales o monomarentales, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.
- Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

2.16.3 Regulación

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disposición adicional 39ª y Disposición transitoria única).

2.17 Cláusulas específicas del contrato temporal a tiempo parcial con vinculación formativa.

2.17.1 Requisitos

Parte contratada

Menores de 30 años ó menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, inscritos/as en la Oficina de Empleo y reunir alguno de los siguientes requisitos:

- Ser persona desempleada, inscrita de forma ininterrumpida en la Oficina de Empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.
- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
- Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determine reglamentariamente.
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser persona beneficiaria del Sistema Español de Garantía Juvenil.

Parte contratante

- Empresas, incluidas las personas autónomas.
- Las empresas, incluidas las personas autónomas, deberán no haber optado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, por tomar decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2014 y, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contrato

- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a una persona que trabaja a tiempo completo comparable.
- Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Formación

- Las personas deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los 6 meses previos a la celebración del contrato.
- La formación que no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Podrá ser:
 - Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
 - Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.

2.17.2 Características

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea

inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 personas, durante un máximo de 12 meses.

- Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que la persona contratada continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo de los 12 primeros meses.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas, respecto a las reducciones, en la Sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

2.17.3 Regulación

- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Ley 11/2013, de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.18 Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social.

2.18.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas inscritas en Lanbide.
- Criterios que se tendrán en cuenta en la selección:
 - Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.
 - Tener una discapacidad reconocida.
 - Estar percibiendo prestaciones o subsidios de desempleo.
 - Tener responsabilidades familiares.
 - Tiempo de permanencia en desempleo.
 - Mujer y edad, de acuerdo con la Estrategia Europea para el Empleo.

Parte contratante

- Serán entidades colaboradoras: Órganos de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Universidades, entidades sin ánimo de lucro y las corporaciones locales etc.

Contrato

- Las Administraciones públicas, Organismos del Estado o Entidades sin ánimo de lucro, contratarán a las personas seleccionadas por las Oficinas de Empleo mediante contratación temporal, de conformidad con su Normativa específica.
- No obstante, el contrato de trabajo, se celebrará generalmente por obra o servicio, se formalizara por escrito y se comunicara al Servicio público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- Las personas desempleadas que sean contratadas serán retribuidas de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

2.18.2 Características

- El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de personas desempleadas, contratados por las Corporaciones locales y otras Administraciones públicas, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.
- Subvención:
 - En el supuesto de colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro. Depende del grupo de cotización a la Seguridad Social de la persona contratada, Módulo A, B, o C, más la correspondiente cotización a la Seguridad Social por todos los conceptos.
- En el supuesto de colaboración con Corporaciones Locales: Coste salarial según convenio colectivo.

2.18.3 Regulación

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997 por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con

órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

2.19 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas con discapacidad.

2.19.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener un grado de discapacidad 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.
- Ser una persona desempleada, inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- La persona no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 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 (BOE de 30 de diciembre), para la mejora del crecimiento y del empleo.

Parte contratante

- No podrán contratar temporalmente a 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 periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- Las empresas deberán solicitar las personas con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Contrato

- Por escrito en el modelo oficial.

- Duración entre 12 meses y 3 años.
- Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

2.19.2 Características

- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

| | | |
|---|-----------------|-----------------|
| Persona con discapacidad no severa | Mujer | Hombre |
| | | |
| Menor de 45 años | 4.100 euros/año | 3.500 euros/año |
| Mayores de 45 años | 4.700 euros/año | 4.100 euros/año |
| Con discapacidad severa | Mujer | Hombre |
| | | |
| Menores de 45 años | 4.700 euros/año | 4.100 euros/año |
| Mayores de 45 años | 5.300 euros/año | 4.700 euros/año |

- 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, según redacción dada por el art. 6 dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.
- A la terminación del contrato, la persona contratada tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el RD 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 septiembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

2.19.3 Regulación

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo de los trabajadores con minusvalía.

2.20 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

2.20.1 Requisitos

Parte contratada

- Ser persona 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.
- Presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.
- La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
- La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

Parte contratante

- Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir una.
- El objeto principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad.
- Para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo de 70% de personas con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.
- Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.
- Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio de Empleo Estatal o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Contrato

- Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo de duración determinada prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a distancia.
- El contrato de formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:
 - a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales de la persona, éste no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimiento requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de 6 años.
 - b) El plan de formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo multiprofesional.
 - c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.
 - d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.
- El contrato de trabajo podrá celebrarse de duración determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de 6 meses.
- La necesidad de que la persona con minusvalía pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
- En materia de tiempos de trabajo, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título primero del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
 - En ningún caso se podrá realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.
 - Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesidades para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

- La persona contratada, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 10 días en un semestre.

2.20.2 Características

Incentivos

- Las ayudas que pueden recibir consisten en:
 1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo, subvenciones de:
 - 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90% de personal con discapacidad respecto del total de su plantilla o,
 - 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de personas con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el Centro Especial de Empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna de las siguientes acciones:

- Subvención para asistencia técnica.
 - Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
 - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE. Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE consisten en:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
 - Subvenciones de coste salarial por un importe del 50% del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
- Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos CEE que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibleidad.
- Los CEE podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concebida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

2.20.3 Otras características

- El trabajo que realice la persona minusválida en los CEE deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona trabajadora, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
- Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales de la persona con minuscalía y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de 2 años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observan que la persona que realiza el trabajo supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso la persona trabajadora a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.
- En el supuesto de que el riesgo quedara constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

2.20.4 Regulación

- Orden Ministerial 16/10/1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento

de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

- Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI), de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

2.21 Cláusulas específicas del contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica.

2.21.1 Requisitos

Parte contratada

- Ser personal investigador o personal técnico.

Parte contratante

- Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades Públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios I+D+I, un organismo de la Administración General del Estado de los contemplados en la D.A. 14ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

Contrato

Estos contratos se regirán por lo establecido en la normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado, sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio.

2.21.2 Regulación

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- RD 2720/1998 de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del ET.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-legislativo 2/2015 de 23 de octubre).

2.22 Cláusulas específicas del contrato temporal para personal investigador en formación.

2.22.1 Requisitos

Parte contratada

Ser persona graduada universitaria beneficiaria de programas de ayuda dirigida al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica a través, como mínimo, de los correspondientes estudios oficiales de doctorado.

Parte contratante

- Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.
- Características
- Las situaciones jurídicas en las que el personal investigador en formación puede encontrarse son:
 - De beca: que comprenderá los dos primeros años desde la concesión de la ayuda.
 - De contrato: que una vez superado el período de beca, y obtenido el Diploma de Suficiencia Investigadora, o documento administrativo que lo sustituya, comprenderá, como máximo, los 2 años siguientes.
- Cuando las personas investigadoras en formación terminen el período de beca, una vez obtenido el diploma de Suficiencia Investigadora, el organismo, centro o universidad de adscripción, deberá formalizar un contrato en prácticas que cubra como máximo el año tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda a la investigación, con la finalidad de realizar la correspondiente tesis doctoral.
- Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas.

2.22.2 Regulación

- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

2.23 Predoctoral (personal investigador predoctoral en formación).

2.23.1 Requisitos

Parte contratada

- Estar en posesión del Título adecuado y haber sido persona admitida a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

Contrato

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación en su condición de persona trabajadora y la Universidad pública u organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de empleador, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.
- El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo.
- La duración del contrato será de un año, prorrogable por períodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa de doctorado.
- En ningún caso el contrato inicial más la prórroga podrá exceder de 4 años. Excepción, personas con discapacidad, que podrán alcanzar una duración máxima de 6 años, prórrogas incluidas.
- La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato.
- Retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al SMI que se establezca cada año, según el Art 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.23.2 Características

Incentivos

- Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

2.23.3 Regulación

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- RD 2720/1998 de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del ET.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto- legislativo 2/2015 de 23 de marzo).

2.24 Cláusulas específicas del contrato temporal para personas penadas en instituciones penitenciarias.

2.24.1 Requisitos

Parte contratada

- Encontrarse en un centro penitenciario en cumplimiento de una pena.

Parte contratante

- Instituciones penitenciarias dependientes del Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias y órgano autónomo equivalente.

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 10 días siguientes a su concertación.

2.24.2 Características

- Bonificación del 65% 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 dichas personas les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de personas 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.

- Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado.
- A la finalización del contrato, la persona tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2014, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 11 días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedará fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en normativa específica que sea de aplicación.
- El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial.

2.24.3 Regulación

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
- Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3 Contratos para la formación y el aprendizaje

3.1 Consideraciones generales al contrato para la formación y el aprendizaje.

3.1.1 Requisitos

- La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social de la persona trabajadora contratada y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores y trabajadoras. Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.
- La formalización del contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal. Los Servicios Públicos de Empleo competentes autorizarán previamente a la formalización inicial y las prorrogas, el inicio de la actividad formativa.
- Adquirirán la condición de trabajadoras y trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, quienes no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades que hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley o cuando terminado el tiempo convenido en el contrato, no exista la denuncia expresa de alguna de las partes.
- Las y los empresarios habrán de notificar a la representación legal de las y los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las

modalidades desde contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

- El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prórrogas.
- Cuando se formalice el contrato con una persona trabajadora con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuádruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

3.1.2 Regulación

- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, (disposición final segunda y disposición final sexta).
- Ley 11/2013 de 26 de julio, (disposición final quinta).
- R. D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

3.2 Contrato para la formación y el aprendizaje ordinario.

3.2.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas mayores de 16 años y menores de 25 años (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, cuando sean contratadas por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente y en los supuestos de contratos celebrados con personas del alumnado, participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1.d de la Ley 53/2006).

Contrato

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas contratadas en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

- Formalización por escrito, el contrato y sus prórrogas, haciendo constar expresamente su contenido.
- Autorización previa de la actividad formativa del mismo, para lo que se presentará el acuerdo para la actividad formativa del contrato, los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- Duración mínima del contrato de 1 año y máxima de 3 años, si bien mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, con una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con personal que esté participando en proyectos de empleo formación. Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- El personal contratado no podrá realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores, ni realizar trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, la persona contratada no podrá ser contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
- La empresa podrá recabar previamente a estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones en esta

modalidad de contrato para la formación que la persona contratada haya tenido en otras empresas.

- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona contratada en la misma empresa por el tiempo superior a 12 meses.
- La retribución de la persona contratada será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.

De la actividad formativa:

- La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- La persona contratada deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red establecida y previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuado a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red.
- La actividad laboral desempeñada por la parte contratada en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
- Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de las personas contratadas como de las empresas.
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su Normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, la persona contratada podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- Previamente a la formación del contrato para la formación y el aprendizaje, la parte empresarial deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad.
- Corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, informar y orientar a las empresas y personal empleado de las posibilidades de contratación, de formación y del ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.
- La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma, si en el plazo de 1 mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo.
- La autorización de inicio de actividad, modificaciones del Acuerdo y finalización de la formación, se comunicará a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, al Servicio Público de Empleo Estatal, si se trata del régimen transitorio, directamente por la empresa o por el centro de formación que suscriba el acuerdo de actividad formativa. La Comunidad Autónoma competente podrá optar por que todos los trámites se realicen a través del Registro Electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal.

Contenido de la actividad formativa

- Esta formación será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, o una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- La programación de la misma habrá de adecuarse a los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad o los ciclos formativos de los títulos.
- Cuando se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad del nivel 2 o nivel 3, o un título de formación profesional, se deberá incluir en el Acuerdo una declaración acerca de que la persona trabajadora reúne los requisitos exigidos de acceso a esta formación.
- Podrá incluirse además, formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora. Deberá ser incluida en el acuerdo de formación y autorizada por el Servicio Público de Empleo competente. Esta formación no es objeto de financiación pública mediante bonificaciones según la

Orden ESS/2518/2013 en su redacción dada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

Acuerdo para la actividad formativa (Artículo 21 del Real Decreto 1529/2012 y artículo 6 de la Orden ESS 2518/2013).

Suscrito simultáneamente por la empresa con el centro de formación acreditado u órgano de la Administración educativa o laboral que vaya a impartir la formación del contrato, y con la persona trabajadora. Deberá contener, al menos:

- Identificación de las personas representantes de la parte empresarial, centro de formación y persona trabajadoras.
- Identificación de las personas que vayan a ejercer la tutoría de la empresa y del centro de formación.
- Título de formación profesional, o certificado de profesionalidad, certificación parcial acumulable o certificación académica objeto del contrato y detalle de la formación complementaria, en su caso.
- Modalidad de impartición de la formación: presencial, teleformación o mixta, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en régimen presencial o a distancia, en el ámbito educativo, de acuerdo con la Normativa reguladora de los certificados profesionales o de los títulos de formación profesional, indicándose en el acuerdo del contrato qué parte se desarrollará en la empresa y en el centro de formación, el profesorado así como la forma y criterios de evaluación.
- Contenidos del programa de formación, calendario, jornada, programación y horario de la actividad laboral y de la de formación, su distribución temporal o concentración con respecto a la actividad laboral.
- Duración de la formación, que será al menos la necesaria para la obtención del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o de certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones en la empresa y periodo no lectivo en el centro de formación.
- Si la formación se realiza en la propia empresa de acuerdo con el artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y la persona contratada.

Personal que imparte la formación (Artículo 18 del R.D. 1529/2012 y artículo 5 de la Orden ESS 2518/2013).

- La formación se imparte en los centros de formación profesional de la disposición adicional quinta de la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Centros que imparten formación en títulos de formación profesional dependientes de las Administraciones educativas.
- Centros que imparten formación en certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuado y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
- Contenidos: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- Duración: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- Acreditación: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional, la certificación académica o al acreditación parcial acumulable, en su caso.

Régimen transitorio de actividad formativa

Contratos para la formación y el aprendizaje, suscritos hasta el 31 de diciembre de 2015, en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y/o no existen centros de formación disponibles para su impartición.

- Quien imparte la formación según este régimen transitorio:
 - La empresa directamente.
 - Los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los contenidos mínimos serán los del Fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

- Duración de la actividad formativa. Se debe respetar el número de horas fijado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
- Acreditación de la cualificación o competencia profesional.
- Certificado de asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el artículo 11.2 del RD 395/2007, de 23 de marzo.

Coste de la formación y su financiación

- Mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 8, 9, 10 y 11 de la Orden del ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, modificada por la Orden ESS/41/2015.
- Los costes financiados de la formación se calcularán según los módulos: la modalidad presencia tendrá un coste hora/persona participante de 8 euros. La modalidad de distancia/tele formación, tendrá un coste hora/persona participante de 5 euros.
- Bonificación adicional por tutorización: cuantía máxima de 1,5 euros por alumna/o y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumna/o.
- En empresas de menos de 5 personas trabajadoras, el importe de la cuantía máxima será de 2 euros por alumna/o y hora.
- La cuantía máxima de la bonificaciones que podrá aplicarse la empresa será la correspondiente a un número de horas equivalente al 25% de la jornada durante el primer año y al 15% de la misma durante el segundo y tercer año.
- El pago de los centros de formación acreditados o autorizados, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación, pudiéndose aplicar por ello las correspondientes bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, según artículo 10 de la Orden ESS 2518/2013.
- El centro emitirá a la empresa factura mensualmente especificando: nombre del centro, representante del mismo, datos de los participantes, formación realizada, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de la factura.
- El centro de formación, o la empresa en su caso, comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante el Registro Electrónico, todos los datos anteriores, periódicamente según se va facturando, o dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio presupuestario.

- La formación complementaria no será financiable a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

3.2.2 Características

Incentivos

Cuando la contratación se celebre con una persona desempleada, inscrita como demandante de empleo:

- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de las personas trabajadoras a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante 3 años. En caso de ser mujer la persona contratada, dicha reducción será de 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1/1/2012.
- Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.
- La acción protectora de la Seguridad Social de la persona contratada para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- Si la persona contratada continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.
- Se considera prorrogado tácitamente, salvo prueba en contrario, como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato se continuase prestando servicio en la empresa.

3.2.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
- Artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre (disposición final segunda y disposición final sexta).
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje.

3.3 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT).

3.3.1 Requisitos

Parte contratante

- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con las personas contratadas para ser puestas a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.
- Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del ET y sus normas de desarrollo.
- La ETT será la responsable de los aspectos formativos del contrato, incluido el acuerdo para la actividad formativa.
- La empresa usuaria deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, designando la persona responsable de la misma en el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

3.3.2 Características

Incentivos

- En el supuesto de personas contratadas para la formación y el aprendizaje y puestas a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 1.500 Euros/año, durante 3 años, si el contrato se celebra con una mujer será de 1.800 euros/año cuando, sin solución de continuidad, concierten con dicha persona un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

3.3.3 Regulación

- Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

3.4 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación.

3.4.1 Requisitos

Contrato

Contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren en el marco del artículo 25.1.d) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, incluyendo Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo u otros que se puedan aprobar, tendrán las siguientes particularidades:

- No es de aplicación el límite máximo de edad de estos contratos, tampoco los tiempos de duración mínima y máxima en los mismos, ni tampoco en cuanto al límite y duración de las prórrogas.
- No interrumpirá el cómputo de duración total del contrato las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- No se cotiza ni se tiene derecho a prestación por desempleo.
- No será necesario la cumplimentación del Anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa, ni obtener la autorización de inicio de la misma, por estar implícita en la aprobación del proyecto.

3.4.2 Regulación

- 1 Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1528/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- 2 Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

- 3 R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- 4 Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- 5 Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

3.5 Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad.

3.5.1 Requisitos

Contrato

Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:

- Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta 4 años.
- Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
- La oferta formativa podrá flexibilizarse así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.

Incentivos

Las conversiones 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 (Artículo 2.2).

3.5.2 Regulación

- 6 Orden ESS 2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1528/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- 7 Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- 8 R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.

- 9 Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

4 4. CONTRATOS EN PRÁCTICAS

4.1 Contrato en prácticas ordinario.

4.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de 5 años, o de 7 cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, desde la terminación de los estudios, o si la persona es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

Contrato

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación de la persona contratada, 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 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, dentro de los 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 2 años, se podrán acordar hasta 2 prórrogas, con una duración mínima de 6 meses.
- El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

4.1.2 Características

- La formalización del contrato deberá constar por escrito. De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece en el artículo 8.2 del ET. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- Adquirirán la condición de persona contratada fija, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, quienes no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- La parte empresarial habrá de notificar a la representación legal de la parte laboral en las empresas, los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
- El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas, deban o no formalizarse por escrito.
- Cuando se formalice el contrato con una persona con discapacidad, este será formalizado por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- En el supuesto de personal contratado a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial 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. 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.

- Cuando el contrato se concierte con una persona menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a la persona contratada, durante la vigencia del contrato. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 50%.
- Si de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, la persona contratada estuviera realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 25%.
- La retribución de la persona contratada será la fijada en convenio colectivo para las personas trabajadoras en prácticas, sin que, en su defecto, puede 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 una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de la persona contratado a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, la o el empresario deberá expedir a la persona contratada 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.
- Ninguna persona podrá estar contratada 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, la persona contratada continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

4.1.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

4.2 Cláusulas específicas del contrato temporal en prácticas celebrado por Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

4.2.1 Requisitos

Parte contratante, contratada y contrato

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos en prácticas con las personas contratadas para ser puestas a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

4.2.2 Características

Incentivos

- En el supuesto de personas contratadas en prácticas y puestas a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichas personas contratadas un contrato de trabajo por tiempo indefinido en los mismos términos, y con idénticas bonificaciones que las establecidas en el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012.
- Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 500 euros/año, durante 3 años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 euros/ año.

4.2.3 Regulación

- Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

4.3 Cláusulas específicas del contrato en prácticas para personas con discapacidad

4.3.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener una discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocida 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 en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de 7 años desde la terminación de los estudios.

4.3.2 Características

- Se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Se le acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- Deberá constar expresamente la titulación de la persona contratada, 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 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a 6 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 2 años, se podrá acordar hasta 2 prórrogas, con una duración mínima de 6 meses.
- El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado medio o de

certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a 2 meses para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Incentivos

- 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.
- Las conversiones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012, de 6 de julio.
- Las retribuciones de la persona contratada será la fijada en convenio colectivo para las personas contratadas 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 una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de personas contratadas a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, la parte empresarial deberá expedir a la parte contratada 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.
- Ninguna persona podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- 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 septiembre (BOE del 20 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

4.3.3 Regulación

- Artículo 11 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores..
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo.
- 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.

AYUDAS A LA CONTRATACIÓN

5 Medidas de mantenimiento del empleo

5.1 Exoneración de cuotas de seguridad social respecto a las personas trabajadoras por cuenta ajena con 65 o más años

5.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener cumplidos los 65 años y 38 años y 6 meses de cotización.
- Tener 67 años de edad y 37 años de cotización.
- Personas que de manera voluntaria decidan continuar o reiniciar su actividad laboral con un contrato indefinido.

5.1.2 Características

- Cada contrato indefinido supondrá una exoneración de las cuotas de la empresa y la persona trabajadora por contingencias comunes excepto la incapacidad temporal derivada de las mismas.
- Si al cumplir la edad correspondiente a que se refiere el apartado anterior la persona no tuviere cotizados el número de años en cada caso requerido, la exención prevista en este artículo será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.
- No aplicable a personas que trabajen en las Administraciones Públicas u Órganos 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.
- Las personas por cuenta propia incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores del Mar y del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, en su caso, por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:
 - 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.
 - 67 años de edad y 37 años de cotización.
- En todos los casos citados, a efectos de cómputo de años de cotización no se tomarán en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.
- Si al cumplir la edad correspondiente a que se refiere el apartado anterior, la persona no tuviere cotizados el número de años en cada caso requerido, la exención prevista en este artículo será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.

- Por los períodos de actividad en los que la persona no haya efectuado cotizaciones, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización serán equivalentes al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del índice de precios al consumo en el último año indicado, sin que las bases así calculadas puedan ser inferiores a las cuantías de las bases mínimas o únicas de cotización fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las personas por cuenta propia incluidas en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social a que se refiere el apartado anterior.
- Con respecto a las personas que hayan dado ocasión a las exenciones de la obligación de cotizar previstas en el artículo 112 bis y en la disposición adicional trigésima segunda con anterioridad a 1 de enero de 2013 y que accedan al derecho a la pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, el período durante el que se haya extendido dichas exenciones será considerado como cotizado a efectos del cálculo de la pensión correspondiente.

5.1.3 Regulación

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6 Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

6.1 Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

6.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de:
 - hijos o hijas, en los términos previstos en el artículo 27.1.a).
 - Familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, con quienes guarden la relación de parentesco establecida en el artículo 27.1.b).
- Se subvencionará asimismo la ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.
- Excepto en el supuesto de la ampliación de jornada prevista en el artículo 27.2, la persona contratada deberá estar inscrita como desempleada en un Servicio Público de Empleo de ámbito autonómico, estatal o de la Unión Europea.

Parte contratante

- Tendrán derecho a las ayudas previstas, las personas físicas que trabajen por cuenta propia así como las personas jurídicas privadas, excluidas las sociedades públicas, con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuando contraten a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas para prestar servicio en dichos centros de trabajo.
- Estar al corriente de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- En el supuesto de sociedades cooperativas, éstas deberán suscribir un contrato de socio/a de duración determinada para la sustitución de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo que se hubieran acogido a excedencia o reducción de jornada para cuidado de hijos o hijas o de familiares en situación de dependencia. Dicha contratación deberá tener una duración continuada mínima de 59 días naturales y comprender, al menos, la misma jornada que estuviera pactada en el contrato de la persona

sustituida, en el caso de sustitución por excedencia, o por una jornada equivalente al porcentaje que se hubiera reducido, en el supuesto de sustitución por reducción.

No será subvencionable la contratación de cónyuge o pareja de hecho de la persona empleadora ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales, tanto por consanguinidad como por afinidad, de primer o segundo grado, así como tampoco los y las citadas familiares de los miembros de los órganos de gobierno y dirección de las personas jurídicas privadas.

- La reserva de puesto de trabajo o la reincorporación a su jornada habitual de la persona que se haya acogido a una excedencia o a una reducción de la jornada de trabajo deberá estar garantizada por norma legal o en virtud de acuerdo individual o colectivo.

6.1.2 Características

Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (iniciadas a partir del 8 de Julio de 2010).

- Cuando se contrate a personas trabajadoras por cuenta ajena, los contratos de interinidad se subvencionarán hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Tesorería General de la Seguridad Social por ese concepto.

En el supuesto de contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por sociedades cooperativas, y los Estatutos de ésta hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará en cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.

- Cuando los estatutos de la sociedad cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras por cuenta ajena, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la expresada en el contrato de la persona sustituida, o al porcentaje en que redujera ésta su jornada, la subvención se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.

Formalización

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Gobierno Vasco. Zuzenean.

6.1.3 Regulación

- DECRETO 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. PENDIENTE EL NUEVO DECRETO.
- Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BOPV nº 129 de 7 de julio de 2010). Capítulo IV: Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o hijas o de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.

6.2 Ayuda a la conciliación de la vida familiar y laboral para el cuidado de hijos y/o hijas menores. Reducción de jornada de trabajo y/o excedencia

6.2.1 Requisitos

- Para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de: Una excedencia, para atender al cuidado de hijos o hijas menores de tres años de edad. En los supuestos de adopción, acogimiento familiar, permanente o pre adoptivo o de tutela, los tres años en los que podrá disfrutarse de la excedencia contarán a partir de la resolución judicial o administrativa. Una reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un tercio de la misma para cuidar a hijos o a hijas menores de ocho años. Si la o el menor padece una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, la ayuda podrá disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla los 18 años.

6.2.2 Características

- Las cuantías que se indican son las aplicables a los casos en los que la excedencia o la reducción se refieren a la jornada laboral completa del ámbito sectorial que corresponda. Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior, o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos distintos a 365 días naturales, las cuantías de las ayudas se determinarán de forma proporcional. Cuantía de las ayudas, de acuerdo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se

aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012.

| CONCEPTO | CUANTÍA |
|-----------------------------|-------------|
| AYUDA ANUAL A EXCEDENCIA | 3.255 EUROS |
| AYUDA ANUAL REDUCCIÓN 45% | 2.604 EUROS |
| AYUDA ANUAL REDUCCIÓN 40% | 2.325 EUROS |
| AYUDA ANUAL A REDUCCIÓN 33% | 2.046 EUROS |

- Tanto los padres como las madres podrán combinar el disfrute sucesivo de excedencias y reducciones de jornada siempre que lo hagan, cada uno de ellos, por períodos continuados mínimos de 59 días naturales.
- El disfrute simultáneo de las ayudas por parte de los dos progenitores o progenitoras es posible únicamente en el caso de la reducción de jornada. Para el disfrute subvencionado de la excedencia o de la reducción de jornada se establecen unos límites máximos, tanto por pareja como por solicitante, así como para el conjunto de la vida familiar y para cada una de sus etapas, entendiendo que la llegada de un nuevo hijo o hija supone el cierre de una etapa y la apertura de otra nueva. Entidad: Empleo y Políticas Sociales. Dirección de Política Familiar y Comunitaria.
 - Teléfono de consulta: 012
 - Atención, Información y Presentación de Solicitudes:
 - i. Bilbao: C/Gran Vía, 85. 48011 Bilbao.
 - ii. Donostia - San Sebastián: C/Andia, 13. 20003 Donostia-San Sebastián.
 - iii. Vitoria-Gasteiz: C/Ramiro Maeztu, 10 bajo. 01008 Vitoria-Gasteiz.

6.2.3 Regulación

- DECRETO 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012.
- Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

6.3 Ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria

6.3.1 Requisitos

- Las ayudas reguladas serán de aplicación a las actuaciones subvencionables:
 - Excedencia, para atender al cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.
 - Reducción de jornada, de al menos un tercio de la misma, para atender a familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.
- Los colectivos beneficiarios serán las personas trabajadoras por cuenta ajena y las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.
- No serán objeto de subvención las excedencias o reducciones de jornada a que pudieran acogerse trabajadoras con relación laboral de carácter especial incluidas en la letra b) del artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

6.3.2 Características

- Cuantía de las ayudas para el cuidado de familiares en situación de dependencia.
- Cuantía referida a una jornada a tiempo completo del ámbito sectorial que corresponda (en otro caso, la ayuda se aplicará de manera proporcional).

| AYUDA | CUANTÍA |
|---------------------|-------------|
| ANUAL A EXCEDENCIA | 3.500 EUROS |
| ANUAL REDUCCIÓN 45% | 2.800 EUROS |
| ANUAL REDUCCIÓN 40% | 2.500 EUROS |
| ANUAL REDUCCIÓN 33% | 2.200 EUROS |

- Cuantía de las ayudas para el cuidado de familiares en situación de extrema gravedad sanitaria.

| AYUDA | CUANTÍA |
|--------------------|--------------|
| 90 DÍAS EXCEDENCIA | 863,00 EUROS |

| | |
|-------------------------------|----------------|
| 180 DÍAS REDUCCIÓN 45% | 1.380,00 EUROS |
| 180 DÍAS REDUCCIÓN 40% | 1.232,00 EUROS |
| 180 DÍAS REDUCCIÓN 33% | 1.085,00 EUROS |

Límites máximos de disfrute de la ayuda.

| | EXCEDENCIA | REDUCCIÓN |
|-------------------------|--------------------|--------------------|
| DEPENDENCIA | 365 DÍAS NATURALES | NO HAY LÍMITE |
| EXTREMA GRAVEDAD | 90 DÍAS NATURALES | 180 DÍAS NATURALES |

El órgano convocante y que resuelve es el Departamento de Empleo y Políticas Sociales- Dirección de Política Familiar y Comunitaria.

- Teléfono de consulta 012.
- Información y Presentación de Solicitudes:
 - Bilbao: C/Gran Vía, 85. 48011 Bilbao.
 - Donostia - San Sebastián: C/Andia, 13. 20003 Donostia-San Sebastián.
 - Vitoria-Gasteiz: C/Ramiro Maeztu, 10 bajo. 01008 Vitoria-Gasteiz.

6.3.3 Regulación

- DECRETO 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012.
- Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Orden 30 de junio de 2010, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se aprueban las cuantías de las ayudas y las instancias normalizadas de solicitudes previstas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

6.4 Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o hijas menores.

6.4.1 Requisitos

La ayuda tiene por objeto favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral y promover la creación y legalización de empleo en el sector de empleados y empleadas de Hogar. Serán hechos subvencionables la contratación de personas dadas de alta en el Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos e hijas menores.

- El periodo subvencionable abarcará desde la decimoséptima semana tras el nacimiento o constitución de la adopción, acogimiento -pre adoptivo o permanente- o tutela del hijo o hija para cuyo cuidado se contrata al cuidador o la cuidadora hasta el 31 de agosto del año en el que dicho hijo o dicha hija cumpla tres años. Padre o la madre integrantes de la unidad familiar que figure como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada de hogar contratada para el cuidado del hijo o de la hija menor. La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social determinará la pérdida automática de la ayuda respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

6.4.2 Características

- A una renta familiar estandarizada, igual o inferior a 20.000 euros se le subvencionará el 100% de la aportación que legalmente le corresponda al empleador o a la empleadora a la cotización al Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social.
- A una renta familiar estandarizada superior a 20.000 euros se le subvencionará el 75% de la aportación que legalmente le corresponda al empleador o a la empleadora a la cotización al Régimen Empleados de Hogar de la Seguridad Social.
- La ayuda tendrá como referencia la aportación que legalmente corresponda a la persona beneficiaria a la cotización al Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores o cuidadoras de los hijos o de las hijas menores.
- En el caso de las familias numerosas, la cuantía de la ayuda tendrá como referencia la diferencia entre la aportación del empleador o de la empleadora a la cotización al Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social y la bonificación prevista en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

- La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el nivel de renta del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar y el número de miembros que convivan en ella.
- El nivel de renta se determinará por la suma de la base imponible general y la base imponible del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del padre y de la madre integrantes de la unidad familiar.
- Las referencias relativas a la unidad familiar se entienden realizadas a la compuesta por la persona solicitante, su cónyuge, si no media nulidad, separación o divorcio, o la persona con quien conviva como pareja de hecho de forma habitual, siempre que quede debidamente acreditado, así como los hijos y las hijas sobre los que tengan atribuida la guarda y custodia y convivan en el mismo domicilio.
- La cuantía de la ayuda se determinará en función de la renta familiar estandarizada, para cuyo cálculo se estará a lo previsto en el Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia.
- Límite: El periodo subvencionable abarcará desde la decimoséptima semana tras el nacimiento o constitución de la adopción, acogimiento -pre adoptivo o permanente- o tutela del hijo o hija para cuyo cuidado se contrata al cuidador o la cuidadora hasta el 31 de agosto del año en el que dicho hijo o dicha hija cumpla tres años.

El órgano convocante y que resuelve es el Departamento de Empleo y Políticas Sociales- Dirección de Política Familiar y Comunitaria.

Teléfono de consulta: 012

Información y Presentación de Solicitudes:

- Bilbao: C/Gran Vía, 85. 48011 Bilbao.
- Donostia - San Sebastián : C/Andia, 13. 20003 Donostia-San Sebastián.
- Vitoria-Gasteiz: C/Ramiro Maeztu, 10 bajo. 01008 Vitoria-Gasteiz.

6.4.3 Regulación

- DECRETO 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia.
- Orden de 30 de junio de 2010, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se aprueban las cuantías de las ayudas y las instancias normalizadas

de solicitud previstas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Decreto 177/2010 por el que se regulan las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el que se mejoran y amplían las ayudas económicas directas para quienes ven disminuidos sus ingresos por conciliar su vida familiar y laboral manteniendo las líneas de actuación preexistentes en el anterior al Decreto 118/2007.

7 Ayudas para la contratación de personas con discapacidad

7.1 Ayudas para la contratación con carácter fijo de personas trabajadoras con discapacidad en las empresas.

7.1.1 Requisitos

Parte contratada

Personas trabajadoras con discapacidad contratadas con carácter fijo, con un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33%.

Parte contratante

- Las empresas y Cooperativas de trabajo asociado que incorporen como socios o socias a trabajadores o trabajadoras con discapacidad.
- Las empresas deberán:
 - Estar al corriente en relación con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
 - Tener suficiente poder de representación
 - En las sociedades mercantiles (SA y SL), así como en las cooperativas, asociaciones y fundaciones, el representante legal debe justificar suficiente poder de representación.
 - Estar legalmente constituida
 - Estar inscrita en el epígrafe de actividades económicas.
 - No hallarse la persona o entidad solicitante sancionada administrativa o penalmente con la pérdida de la posibilidad de obtención de ayudas o subvenciones públicas, o incurso en alguna prohibición legal que inhabilite para ello, con expresa referencia a las que se hayan producido por discriminación de sexo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

7.1.2 Características

Las empresas deben atender las siguientes actuaciones dirigidas a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad:

- a) Establecer la relación laboral de carácter indefinido con las y los trabajadores con discapacidad.
- b) Acreditar la necesidad de realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo del o de la trabajadora con discapacidad como consecuencia de su discapacidad.

- c) Acreditar la necesidad de eliminar barreras arquitectónicas para el acceso del o de la trabajadora con discapacidad a su puesto de trabajo.

3.907€ por cada contrato de trabajo para trabajador/a con discapacidad a jornada completa o la parte proporcional si es a tiempo parcial. Hasta 901,52€ por cada puesto de trabajo que requiera adaptación o por la eliminación de barreras arquitectónicas.

La contratación se realizará previa presentación de Oferta de Empleo en la Oficina de Empleo de Lanbide Servicio Vasco de Empleo que corresponda a la empresa.

Las solicitudes para la obtención de subvenciones a las que se refiere esta convocatoria se formalizarán en el modelo de solicitud y se presentarán en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo o en las Oficinas territoriales de Empleo de Lanbide.

7.1.3 Plazo de presentación de solicitudes

Del 8 de junio de 2017 al 31 de diciembre de 2017.

7.1.4 Regulación

- RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 2017, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación del Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por el que se asignan recursos económicos destinados a la financiación, en el año 2017 de la ayudas previstas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 13 de abril de 1994, de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Orden MTAS 13/04/1994.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

8 Otras medidas

8.1 Ayudas a la contratación JABE IZAN (Donostia-San Sebastián)

8.1.1 Requisitos

Objetivo

“Ayudas al empleo para la contratación de jóvenes en los sectores de Hostelería, Turismo y Comercio, con un periodo mínimo de permanencia de 6 meses”

Destinatarios

Personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, así como las agrupaciones sin personalidad de las anteriores, válidamente constituidas.

8.1.2 Características

- IMPRESCINDIBLE QUE LAS PERSONAS jóvenes a contratar estén inscritas en el SISTEMA DE GARANTIA JUVENIL.
- IMPORTE ESTIMADO (EUROS): 6 meses al 100% : 4.953,90 € en concepto de salarios. | 6 meses, mínimo al 75% : 3.715,43 € en concepto de salarios | Y el 100% del coste de la Seguridad Social soportado por la empresa
- PLAZO ELEGIBILIDAD GASTOS: Que las necesidades de contratación se produzcan (fecha inicio de la relación laboral) en el periodo comprendido desde el 1 de Enero de 2017 y hasta el 31 de enero de 2018, pudiendo FSS ampliar la fecha de fin de convocatoria en función de la disposición de fondos económicos.

8.1.3 Plazo de presentación de solicitudes

Del 27 de mayo de 2017 al 31 de enero de 2018

8.1.4 Regulación

- Bases de la convocatoria:
http://www.fomentosansebastian.eus/images/ayudas/2017/a_empresas/jabe_izan/JABE_IZAN_OINARRIAK.pdf

8.2 Ayudas a la contratación (Donostia-San Sebastián)

8.2.1 Requisitos

Objetivo

Impulsar la inserción laboral de personas desempleadas en empresas con centro de actividad en la ciudad de San Sebastián a través de distinta tipología de ayudas dirigidas a distintos colectivos.

Destinatarios

Personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-SVE de la ciudad.

8.2.2 Características

Distinta tipología de ayudas dirigidas a distintos colectivos:

a) Ayudas dirigidas a la contratación de personas desempleadas pertenecientes a colectivos:

- Personas perceptoras titulares de RGI (Renta de Garantía de Ingresos)
- Personas menores de 35 años que accedan a su primer empleo
- Personas desempleadas de larga duración.
- Personas mayores de 55 años

b) Ayudas dirigidas a la contratación de personas desempleadas no pertenecientes a colectivos.

8.2.3 Plazo de presentación de solicitudes

Del 8 al 31 de enero de 2018

8.2.4 Regulación

- Bases de la convocatoria:

http://www.fomentosansebastian.eus/images/ayudas/2017/a_empresas/ayudas_a_la_contratacion/2017_Ayudas_Contratacion_CAST.pdf

8.3 Ayudas a la contratación laboral (Vitoria-Gasteiz)

8.3.1 Requisitos

Objetivo

Contratación de aquellas personas del municipio de Vitoria-Gasteiz con especiales dificultades de acceso al mercado laboral,

Destinatarios

- Estar empadronadas en el municipio de Vitoria-Gasteiz durante un periodo mínimo de 6 meses previos a la contratación, empadronamiento que deberá mantenerse, como mínimo, hasta la fecha de concesión de la ayuda, en su caso.
- Estar en situación de desempleo, es decir, no estar inscritas en ningún régimen de la Seguridad Social previamente a la contratación e inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo con anterioridad al momento de la contratación.

8.3.2 Características

- La duración mínima de los contratos será de seis (6) meses, a jornada completa o a jornada parcial de como mínimo el 50 por ciento de jornada, pudiendo formalizarse bajo cualquier modalidad de contratación, con excepción del contrato de formación y aprendizaje, y no siendo obstáculo que las contrataciones se prolonguen más allá del término requerido, sin que en ningún caso los costes correspondientes a fechas posteriores puedan ser objeto de subvención

8.3.3 Plazo de presentación de solicitudes

Del 2 de diciembre de 2017 al 15 de enero de 2018

8.3.4 Regulación

- Bases de la convocatoria:
https://www.araba.eus/botha/Boletines/2017/138/2017_138_04326_C.pdf

8.4 Programa de ayudas a la contratación (Bilbao)

8.4.1 Requisitos

Objetivo

Proporcionar apoyo económico para facilitar la contratación de personas desempleadas en el mercado ordinario por parte de las empresas locales.

Destinatarios

Personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

8.4.2 Características

- La duración mínima de los contratos será de 3 meses, pudiendo formalizarse mediante cualquier modalidad de contratación con excepción del contrato para la formación y el aprendizaje, así como de interinidad y relevo.
- Los contratos podrán ser de jornada completa o tiempo parcial, teniendo en cuenta que estos últimos deberán ser de un mínimo del 50% de jornada y una duración mínima de 6 meses.

8.4.3 Plazo de presentación de solicitudes

Del 24 de noviembre de 2017 al 2 de mayo de 2018

8.4.4 Regulación

- Bases de la convocatoria:
<http://bilbao.net/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadertype=Content-Disposition%3A&blobheadervalue1=attachment%3Bfilename%3DConvocatoriaAyudasalaContrataci%C3%B3n.pdf&blobkey=id&blobnocache=true&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274193614997&ssbinary=true>

DIRECTORIO DE AGENTES

Diputación Foral de Álava

Departamento de Promoción Económica y Administración Foral

Dirección: Plaza de la Provincia 5, 1ª planta

Vitoria-Gasteiz 01001

Teléfono: 945 181 726

Web: www.alava.net

Diputación Foral de Bizkaia

Departamento de Promoción Económica

Dirección: C/ Obispo Orueta, 6. Bilbao 48009.

Teléfono: 944 068 000

Web: www.bizkaia.net

Diputación Foral de Gipuzkoa

Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo

Dirección: Plaza Gipuzkoa s/n, planta baja. Donostia-San Sebastián 20004.

Teléfono: 943 112 111

Web: www.gipuzkoa.net

Emakunde

Dirección: Manuel Iradier, 36. Vitoria-Gasteiz 01005.

Teléfono: 945 016 700

E-mail: emakunde@ej-gv.es

Web: <http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-home/es/>

Garapen

Dirección: Uribitarte, 6 3º Bilbao 48001.

Teléfono: 944 243 223

E-mail: garapen@garapen.net

Web: www.garapen.net

Lanbide

Teléfono:

901 222 901 / 945 160 600 para demandantes de empleo y público en general.

901 100 003 / 945 160 601 para empresas y centros colaboradores de orientación y formación.

También puedes consultar en las Áreas de Promoción Económica y/o de Empleo de tu Ayuntamiento, Behargintza o Agencias de Desarrollo.