



Servicio Público
de Empleo Estatal

Guía de contratos

Noviembre 2020



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DEL TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Servicio Público
de Empleo Estatal

Guía de contratos



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal

Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO PDF: 120-20-015-9

Introducción

La Guía de Contratos se enmarca dentro de la política de información y atención al ciudadano del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y recoge toda la normativa vigente en materia de contratos de trabajo e incentivos a la contratación.

Se orienta a satisfacer la demanda de información por parte de los usuarios, así como los distintos agentes que operan en nuestro mercado de trabajo, en un ámbito como las relaciones laborales que está sujeto a frecuentes cambios normativos, tanto de contenido de la propia relación laboral como de los incentivos que se establecen en función de la situación de los variados colectivos de trabajadores y de empresas.

Se adapta a la reciente simplificación administrativa de modelos de contrato, y brinda a los operadores jurídicos y económicos un exacto conocimiento de los modelos de contrato de trabajo existentes en el mercado laboral español. Además, pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones que en materia de contratación se exige a las empresas.

Se estructura de forma que resulte comprensible como **manual de conocimiento de los cuatro modelos de contratos** (indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas), sus características y las cláusulas específicas que puedan presentar cada uno de ellos, en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario.

Además, sirve como información de apoyo para seleccionar, en el **asistente de contratos**, el modelo más acorde con las circunstancias que concurren en el tipo de prestación laboral a desarrollar.

Índice

Contrato Indefinido 10

Cláusulas específicas del contrato indefinido ordinario	12
Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad	13
Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo	17
Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales	22
Clausulas específicas del contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración	25
Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social	26
Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos	29
Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción	32
Clausulas específicas del contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo	35
Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo	36
Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar	38
Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo	41
Cláusulas específicas del contrato indefinido de alta dirección	42
Otros contratos indefinidos	43
Cláusulas específicas de conversión de contratos formativos y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido	44
Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido *	46
Cláusulas específicas de conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos	48

Contrato temporal 51

Cláusulas específicas del contrato temporal de obra o servicio determinado	54
Cláusulas específicas del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción	56

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad	58
Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social.	60
Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.	61
Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad ..	62
Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad	64
Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género	65
Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social.	66
Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos	69
Cláusulas específicas del contrato de duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción	71
Cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción	74
Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo	77
Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial	79
Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo	81
Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario	83
Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar	87
Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad	90
Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo	93
Cláusulas específicas del contrato temporal para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica	97
Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación	98
Personal investigador predoctoral en formación	100
Cláusulas específicas del contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias	102

Cláusulas específicas del contrato temporal de menores y jóvenes, en centros de menores sometidos a medidas de internamiento	103
Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo en grupo.	105
Cláusulas específicas del contrato temporal de alta dirección	106
Otros.	107
Cláusulas específicas del contrato temporal de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	108

Contrato para la formación y el aprendizaje 111

Para la formación y el aprendizaje ordinario	113
Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)	120
Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje en programas de empleo y formación	121
Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad	122

Contrato en prácticas. 125

Contrato en prácticas ordinario.	127
Cláusulas específicas del contrato temporal en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)	129
Cláusulas específicas del contrato en prácticas para personas con discapacidad	130



Contrato indefinido



Contrato Indefinido

Definición

- Es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.
- El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito.
- El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Cláusulas específicas

- Los contratos indefinidos pueden en algunos casos ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo de las características de la empresa, del trabajador y, en su caso, de la jornada.

Formalización

- Su formalización puede ser verbal o escrita. En el caso de relación laboral indefinida, deberán constar por escrito: las acogidas al programa de fomento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Así como los contratos de trabajo de los pescadores.
- 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 y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente 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 hubiere lugar en derecho.
- El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.
- Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará 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.
- Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento

que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

- En el supuesto de trabajadores a distancia en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.
- 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.
- Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Normativa

- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE\]](#)

Cláusulas específicas del contrato indefinido ordinario

En este contrato rige lo establecido con carácter general para los contratos indefinidos, sin que dé lugar su celebración al establecimiento de contenido específico dentro de las Cláusulas específicas, al no dar derecho a incentivo alguno por la contratación.

Normativa

- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE\]](#)

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a)** Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b)** Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100

Requisitos de la empresa

- Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios 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 los trabajadores 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 perdida 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 computo del tiempo máximo de bonificación.
 - » No haber sido excluidos 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 doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Aunque este requisito se mantiene en el artículo 8 del Real Decreto 1451/1983, si se quiere aplicar la bonificación no es necesario solicitar al trabajador mediante oferta de empleo en la oficina correspondiente, pero si además se pretende solicitar subvención, debe recabar información previa a la formalización del contrato del Servicio Autonómico de Empleo por si fuera requisito exigido para la obtención de la subvención, la presentación de la oferta de empleo.

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.

Trabajadores sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Mayores de 45 años		5.700 €/año
Trabajadores con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años		6.300 €/año

- 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:
 - » 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.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 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).
- 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 la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

* Las subvenciones por la contratación de personas con discapacidad es competencia de las Comunidades Autónomas, excepto en el caso de las ciudades autónomas de Ceuta Y Melilla. Es importante que antes de formalizar el contrato de trabajo, en el supuesto que se vaya a solicitar subvención, informarse previamente en el Servicio Público de Empleo de su comunidad autónoma, para determinar si la presentación de oferta de empleo, en la oficina correspondiente, fuera requisito exigido para acceder a la citada subvención.

Las subvenciones al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento del requisito depende de cada Comunidad Autónoma.

Obligaciones de la empresa

En el caso de haber recibido subvención

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo 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 el trabajador 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.

Normativa

- 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 minusválidos. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE](#)]
- 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. [[BOE](#)]
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]

- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

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 discapacidad se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Esta exclusión no se aplicará cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:
 - a)** Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
 - b)** Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Características del 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 del trabajador 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 seis meses.

- La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
- En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
 - a)** Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
 - b)** El trabajador, 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 diez días en un semestre.

Requisitos de la empresa

- 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 Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.
- Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos 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 empresarios.
- 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 Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.
- Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican los Centros Especiales de Empleo que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores 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 perdida 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 computo del tiempo máximo de bonificación.

- No haber sido excluidos 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 Centros Especiales de Empleo que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. 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 trabajadores 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 trabajadores 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 o alguna 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.

2. 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, incluidas 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.
- » Subvención del coste salarial en el caso de discapacidad severa (serán por un importe del 55% del salario mínimo interprofesional).
- » 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 centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.

Los Centros Especiales de Empleo 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.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

Se entiende por Unidades 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 los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Otras características

- El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, 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 del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión de los citados Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador 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.

Normativa

- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el 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. [[BOE](#)]
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [[BOE](#)]
- Real Decreto 2273/1985, 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 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido [BOE] (actual artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social [BOE legislación consolidada]).

- Orden de 16 de octubre de 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. [BOE]

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales**Requisitos de los trabajadores**

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.

Trabajadores sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Mayores de 45 años		5.700 €/año
Trabajadores con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años		6.300 €/año

- Pertener a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero):
 - Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
 - Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Requisitos de la empresa

- Ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero).
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos

bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Incentivos

- La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrá 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 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.
- Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
 - » 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 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.
- 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:
- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Obligaciones de la empresa

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Otras características

- En lo no previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

Normativa

- 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 minusválidos. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]

Clausulas específicas del contrato indefinido de personas desempleadas de larga duración

Requisitos de los trabajadores

- Personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos de la empresa

- La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.
- No se consideraran incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.
- En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

Incentivos

- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de:
 - » Hombres: 1300 euros/año.
 - » Mujeres : 1500 euros/año.
- Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

Duración

- 3 años

Normativa

- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo [\[BOE\]](#).

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

D) Personas con problemas de drogadicción u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

E) Internos de 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, 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, así como liberados condicionales y ex reclusos.

F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los 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 citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes

ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

- Los contratos objeto de las ayudas que se indican en el apartado de incentivos 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.

Requisitos de la empresa

- 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 reconocido o 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), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Incentivos

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 €/mes (600 €/año) durante cuatro años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinido se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del art.2.7 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dado por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).

- No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Otras características

- 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 consideraran los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Artículo 2.1. y disposición final tercera de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

- 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, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario 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. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido 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 (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

- Los contratos objeto de las ayudas 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.

Requisitos de la empresa

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como socios trabajadores o de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, así como los autónomos que contraten a trabajadores incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del 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 reconocido o 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), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

Incentivos

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada trabajador/a contratado/a víctima de:
 - » Violencia doméstica, de 70,83 €/mes (850 €/año) durante 4 años.
 - » Violencia de género o de terrorismo, 125 €/mes, (1.500 €/año) durante 4 años.
 - » Trata de seres humanos, 125 €/mes, (1.500 €/año) durante 2 años.
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen 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), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los Incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final octava de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. [[BOE legislación consolidada](#)]

- Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales públicos competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

A) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:

- Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

C) óvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

E) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo 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, 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, así como liberados condicionales y ex reclusos.

F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los 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 citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.

G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad los 24 meses

anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo., excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

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

Requisitos de la empresa

- Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral 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 los socios colaboradores o asociados.
- 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 trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.
- 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Incentivos

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 €/mes (850 €/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 €/mes (1.650 €/año), durante 3 años.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o 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), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Otras características

- 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.

Normativa

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]

Clausulas específicas del contrato indefinido de familiar de trabajador autónomo

Requisitos de los trabajadores

- Ser cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del trabajador autónomo.
- Estar desempleado e inscrito en la oficina de empleo.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial.

Requisitos del trabajador autónomo

- No hubiera extinguido contratos de trabajo, bien por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido declarados judicialmente improcedentes, bien por despidos colectivos que hayan sido declarados no ajustados a Derecho, en los doce meses anteriores a la celebración del contrato que da derecho a la bonificación prevista.
- El empleador deberá mantener el nivel de empleo en los seis meses posteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la citada bonificación.
- A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a Derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.
- En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7, 6.1.b) y 6.2.

Incentivos

- Bonificación del 100 por 100 en la cuota empresarial por contingencias comunes.

Duración

- Período de 12 meses.

Normativa

- Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
La aplicación de esta medida será voluntaria.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Características del 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.

Requisitos de la empresa

- No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
 - » Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
 - » Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Incentivos

- Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:
 - 1)** Abono mensual al trabajador 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) y g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
 - 2)** Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.
 - 3)** Bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la ley 43/2006 de 29 de diciembre

(BOE 30 de diciembre) es decir si el trabajador se incluye en alguno de los siguientes colectivos: Persona con discapacidad; persona en exclusión social; víctima de violencia de género, doméstica, terrorismo o trata de seres humanos.) o del artículo 8 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo (BOE de 12 de marzo), es decir ser persona desempleada de larga duración.

- El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.
- El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

Normativa

- Disposición transitoria quinta 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato indefinido de servicio del hogar familiar

Definición

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciernen el titular del mismo, como empleador y el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Características del contrato

- Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente 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 se podrá celebrar
 - » De palabra.
 - » Por escrito.
- El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cual quiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.
- El trabajador debe recibir información sobre los Elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (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.
 - » Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI 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 trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
 - » Los trabajadores 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 al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.
- » La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran 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 períodos 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 del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.
- El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de 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 treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los períodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
- Durante el período o períodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.
 - » 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 veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.
 - Extinción por desestimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.
 - » Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica

únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

- » El empleador 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 integra en el Régimen General como un Sistema Especial.

Incentivos

- Para el ejercicio 2020 se sigue manteniendo lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en cuanto a la aplicación de una reducción del 20 por 100, en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, tal como dispone el artículo 7.3 del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre. Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado de alta a tiempo completo en el citado Sistema Especial para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- 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 dos ascendiente o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan 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.

Normativa

- Artículo 4.2 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato indefinido de trabajo en grupo

Definición

Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.

Características del contrato

- El empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen.
- El jefe de grupo ostentara la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
- El contrato podrá ser verbal o escrito.
- Su duración podrá ser indefinida.

Normativa

- 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.
[\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato indefinido de alta dirección

Definición

Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Características del contrato

- Se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1. del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2. del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
- El contrato de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden.
- La jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Normativa

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Otros contratos indefinidos

Cualquier otra relación laboral que no pueda incluirse en ninguna de las definidas en esta guía.

Cláusulas específicas de conversión de contratos formativos y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido

Requisitos de los trabajadores

- Ser un trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo (de prácticas o para la formación y el aprendizaje). El contrato temporal de fomento de empleo se pueden transformar en indefinido con bonificación en cualquier momento de la vigencia del mismo. Los contratos formativos para tener derecho al incentivo, se transformaran en indefinido a la finalización de su duración inicial o prorrogada.

Requisitos de la empresa

- 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.

Incentivos

- En el caso de la transformación del contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: 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.
 - » Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
 - » 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 del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (BOE 7 de marzo).

Trabajadores sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Mayores de 45 años		5.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años		6.300 €/año

- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

Otras características

- 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.

Normativa

- 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 minusválidos. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE](#)]
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Cláusulas específicas de conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinido *

Requisitos de los trabajadores

- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato en prácticas, de relevo o sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- Los contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, se pueden transformar en indefinidos con bonificación; los 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.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y transforme el contrato cuando se trate de un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

Requisitos de la empresa

- Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones que se indican en el apartado siguiente, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación, incluidos los autónomos y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de los trabajadores por cuenta ajena.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del 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.

Incentivos

- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación por transformación en indefinido: 500 €/año durante tres años, y de 700 €/año, si es mujer.
- Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Otras características

- 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.
- 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.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)].
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)].

(*)La sustitución por anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo fue derogada con efectos de 01/01/2013 según disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, DE 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del sistema de seguridad social.

Cláusulas específicas de conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos

Requisitos de los trabajadores

- El trabajador, encuadrado en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, deberá tener suscrito y en vigor un contrato de duración temporal cualquiera que sea la fecha de su celebración.

Requisitos de la empresa

- La empresa deberá mantener en empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de transformación del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro del incentivo.
- No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo anterior cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores.
- En lo no establecido previsto en esta disposición, será de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 2.7.

Incentivos

- Las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que transformen, antes del 1 de enero 2021, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, cualquiera que sea la fecha de su celebración, en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos –discontinuos , tendrán derecho a las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social:

a) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que presten servicio durante todo el mes y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes (480 euros/año), durante dos años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes (640 euros/año)

b) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día, durante dos años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 2,66 euros/día.

c) Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 94,63 euros/mes, o los 4,30 euros por jornada real trabajada, durante dos años.

En el caso de mujeres la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 63,09 euros/mes, o los 2,87 euros por jornada real trabajada.

d) Las bonificaciones previstas en los apartados anteriores no serán de aplicación durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como de nacimiento y cuidado del menor causadas durante la situación de actividad a que se refiere el artículo 5.7 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en la redacción dada por el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Normativa

- Real Decreto-ley 5/2020, de 25 de febrero, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de agricultura y alimentación. [[BOE legislación consolidada](#)].



Contrato temporal

Contrato temporal

Definición

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Cláusulas específicas

- Se pueden dar como situaciones de temporalidad:
 - » La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad)
 - » Por su finalidad de incentivación del empleo (temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo y la situación de vinculación formativa)
 - » Por su función específica, como sería el supuesto del impulso a la actividad investigadora (la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de personal investigador en formación y la predoctoral o para personal investigador predoctoral en formación) o el de incentivo a la contratación temporal para trabajos subvencionados de interés social/Fomento de empleo agrario.
- También hay situaciones de temporalidad en los supuestos de trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento.
- Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.
- El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida.
- Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de interinidad y relevo.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Formalización

- Su formalización puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los acogidos al programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Así como los contratos de trabajo de los pescadores.

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 y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente 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 hubiere lugar en derecho.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en la Normativa reguladora 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 prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

- Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará 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 trabajadores 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.

Normativa

- Artículo 15 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de obra o servicio determinado

Objeto

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Características del contrato

- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.
 - » El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
 - » Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
 - » Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
 - » A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Otras características

- 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.

Normativa

- Artículo 15 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción

Objeto

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Características del contrato

- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
 - » La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.
 - » En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
 - 1.** La duración máxima del contrato.
 - 2.** El período dentro del cual puede celebrarse.
 - 3.** 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 eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.
 - » A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

Otras características

- 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.

Normativa

- Artículo 15 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad

Objeto

Sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Características del contrato

- Deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:
 - a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
- La duración del contrato de interinidad será:
 - a) La del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
 - b) 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 al trabajador sustituido y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En su caso, cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.
- El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 1. La reincorporación del trabajador sustituido.
 2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

- 3. La Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.**
- 4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.**
- Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

Otras características

- 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 presume 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.

Normativa

- Artículo 15 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la seguridad social**I****ncentivos**

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

- Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:
 - a)** 95% durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
 - b)** 60% durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
 - c)** 50% durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de sociedades.

N**ormativa**

- Disposición adicional 21.^a 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo

Características

Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:

- Podrán acogerse a este programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos 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 los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Incentivos

- El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- El empresario, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo recibida por el trabajador 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 por desempleo.
- Las empresas deberán presentar en la oficina de empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

Normativa

- Disposición transitoria sexta 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. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

Incentivos

- Rigen las normas generales expuestas en "Contrato de interinidad" con las siguientes particularidades:
 - » Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículo 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 enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.
 - » Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.
 - » En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
 - » Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (disposición adicional 2.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo(B.O.E de 23 de marzo).

Exclusiones

- Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:
 - A)** Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
 - B)** Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus Organismos autónomos.

Normativa

- Artículo 15 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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 trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

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

Características del contrato

- Rigen las normas generales expuestas en "Contrato temporal: Cláusulas específicas interinidad" con las siguientes peculiaridades:
 - » Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad desempleadas que sustituyan a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período en que persista dicha situación.

Incentivos

- 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.

Normativa

- Disposición adicional novena 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. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género

Características del contrato

- Rigen las normas generales expuestas en "Contrato temporal: Cláusulas específicas interinidad".

Incentivos

- Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Normativa

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo o trabajando en otras empresas con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

A) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

B) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

- Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
- Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

C) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

D) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

E) Internos de 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, 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, así como liberados condicionales y ex reclusos.

F) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los 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 citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

G) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

H) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que

se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Requisitos de la empresa

- 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 reconocido o 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), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Características del contrato

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter 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.

Incentivos

- Cada contrato temporal, dará derecho a una bonificación de 41,67 €/mes (500 €/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales, dará derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 €/mes (600 €/año) durante cuatro 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 dado por el art.6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE 31 de diciembre).

Otras características

- 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.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Artículo 2.1 y disposición final tercera de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos**Requisitos de los trabajadores**

- 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, víctima de terrorismo o víctima de trata de seres humanos, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario 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. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos del trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen con él, tanto si conviven como si no conviven.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido 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 (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter 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.

Requisitos de la empresa

- 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 reconocido o 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), quedarán excluidas por un período de doce meses de las ayudas contempladas.

Incentivos

- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 €/mes (600 €/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género, doméstica y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125 €/mes, (1.500 €/año durante 4 años).
- Cuando los contratos iniciales o transformación en indefinidos se realicen 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), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Otras características

- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Normativa

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final octava de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato de duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados en situación de exclusión social. La exclusión social será acreditada por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
 - A)** Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
 - B)** Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - » Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - » Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - C)** Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - D)** Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
 - E)** Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo 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, 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, así como liberados condicionales y ex reclusos.
 - F)** Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los 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 citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
 - G)** Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por la Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - H)** Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estos últimos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en, grupo de empresas o entidad los 24 meses

anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses, previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

- El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.
- Los contratos objeto de las ayudas podrán realizarse con carácter temporal 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 a tiempo completo comparable.
- Se formalizarán por escrito, así como sus prórrogas y variaciones, en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.
- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como la adaptación a los mismos.

Requisitos de la empresa

- Ser sociedad mercantil o sociedad cooperativa calificada como empresa de inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la integración y formación socio-laboral 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 los socios colaboradores o asociados.
- 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 trabajadores en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros tres años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a dos.

- 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.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (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), quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Incentivos

- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 €/mes (850 €/año) durante toda la vigencia del contrato.
- 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 €/mes (1650 €/año), durante toda la vigencia del contrato.

Otras características

- 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.

Normativa

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

Cláusulas específicas del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo y que se encuentren en situación de exclusión social. Estas situaciones son:
 - A)** Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
 - B)** Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - » Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - » Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - C)** Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta procedentes de instituciones de protección de menores.
 - D)** Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - E)** Internos de 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, 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, así como liberados condicionales y ex reclusos.
 - F)** Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002 reguladora de la responsabilidad penal de los 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 citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos.
 - G)** Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
 - H)** Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con el empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que

se produzcan con estos últimos. No podrán ser contratados los trabajadores que en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluida esta misma modalidad, salvo que, en el supuesto de fracaso de un proceso previo de inserción o en el de recaída en situación de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Requisitos de la empresa

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

Características del contrato

- El contrato se realizará:
 - » Por escrito, en modelo oficial.
 - » El contrato podrá concentrarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.
 - » Si se concierta por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta alcanzar esa duración máxima, siendo la duración mínima de cada programa al menos igual a la duración inicial del contrato.
 - » Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Incentivos

- Cada contrato temporal de fomento de empleo dará derecho a una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social de 70,83 €/mes (850 €/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el caso de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años o menores de 35 años, dará derecho a una bonificación de 137,50 €/mes (1.650 €/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Otras características

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio

Normativa

- Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición adición duodécima 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 [[BOE](#)], que modifica el artículo 15 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo

Requisitos de los trabajadores

- Trabajadores desempleados mayores de cincuenta y dos años, inscritos en el Servicio Público de Empleo, que sean beneficiarios de cualquiera de los subsidios recogidos en el artículo 274 del Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social o del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
La aplicación de esta medida será voluntaria.
- El trabajador no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con el empresario o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Requisitos de la empresa

- No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
 - » Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
 - » Empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Características del contrato

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

Incentivos

- Las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio y las empresas que los contraten son las siguientes:
 - 1)** Abono mensual al trabajador 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) y g) del artículo 272 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
 - 2)** Abono al trabajador, en un solo pago, de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga al beneficiario a cambiar de lugar habitual de residencia.

El abono mensual a que se refiere el apartado 1 anterior lo percibirá el trabajador de la entidad gestora de las prestaciones durante el tiempo establecido en dicho apartado, descontando, en su caso, el período de tres meses de subsidio de la ayuda a la movilidad geográfica prevista en el apartado 2 anterior equivalente a seis meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad señalado.

El empresario, durante este tiempo, tendrá cumplida la obligación del pago del salario que corresponde al trabajador, completando la cuantía del subsidio recibido por el trabajador hasta el importe de dicho salario, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe del subsidio. En el caso de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al REASS por las contingencias que correspondan.

Normativa

- Disposición transitoria quinta 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. [[BOE legislación consolidada](#)] salvo el apartado 3.3., derogado por el apartado a) de la disposición 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. [[BOE](#)]
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal de situación de jubilación parcial

Definición

Es la situación que da lugar a que se celebre un contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador que concierta con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% en los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, bajo la modalidad de relevo.

También engloba aquellos supuestos a que se refiere la Disposición transitoria cuarta nº 6 de la Ley General de la Seguridad Social hasta el 31-12-2022.

Requisitos de los trabajadores

- El trabajador que accede a la jubilación parcial debe tener al menos 60 años cumplidos, la edad mínima dependerá:
 - » Si es mutualista: 60 años de edad real.
 - » Si no tienen la condición de mutualistas 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, etc
- El acceso estará en función de los períodos cotizados:
 - » 33 años de cotizaciones efectivas en general.
 - » 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.
- También se exige un periodo de antigüedad en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Características del contrato

- La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.
- Para poder realizar este contrato de situación de jubilación parcial, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

Normativa

- Artículo 12 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de relevo

Requisitos de los trabajadores

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

Características del contrato

- El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto en que, la reducción de jornada y de salario pudiera alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpliese los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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 supuesto, 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 total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado b), es decir que el contrato se formalice indefinido y a tiempo completo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una corres-

pondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Incentivos

- Las transformaciones de los contratos temporales de relevo en indefinido pueden dar lugar a bonificación. (Ver: "Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados").

Otras características

- La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas o días de trabajados.

Normativa

- Artículo 12 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario

Colaboración con órganos de la Administración General del Estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro y corporaciones locales

Definición del programa

Mejorar la empleabilidad, reciclar profesionalmente y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas desempleadas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.

Requisitos de los trabajadores

- Personas desempleadas inscritas en las Oficinas de Empleo.
- Criterios que se tendrán en cuenta en la selección
 - » Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.
 - » Ser persona con discapacidad.
 - » Ser perceptores de prestaciones o subsidio de desempleo.
 - » Tener responsabilidades familiares.
 - » Tiempo de permanencia en desempleo.
 - » Condición de mujer y edad, de acuerdo con la Estrategia Europea para el Empleo.

Características del Contrato

- Las Administraciones públicas, Organismos del Estado o Entidades sin ánimo de lucro, contratarán a los trabajadores seleccionados 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 diez días siguientes a su concertación
- Los trabajadores desempleados que sean contratados serán retribuidos de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

Requisitos de la empresa

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

Incentivos

- El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, 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: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 10 y 11, una vez y media el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), por cada persona contratada.
- » Módulo B: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 9 al 5, ambos inclusive, dos veces el IPREM, por cada trabajador contratado.
- » Módulo C: para los grupos de cotización de la Seguridad Social 4 al 1, ambos inclusive, tres veces el IPREM, por cada trabajador contratado.

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

Normativa

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de diciembre de 1997.
- Orden de 16 de octubre de 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. [[BOE](#)]

Fomento de empleo agrario

Definición del programa

El Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA), tiene por objetivo corregir los desequilibrios económicos de Andalucía y Extremadura y de las Zonas Rurales Deprimidas de, así como paliar la problemática de los trabajadores del sector agrario en estas zonas, proporcionando trabajo y experiencia profesional, a las personas desempleadas del sector agrario a través de contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social.

Requisitos de los trabajadores

- Que sean trabajadores eventuales agrarios afiliados a la Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, en situación de alta o asimilada al alta, y estar inscritos en las Oficinas de Empleo como desempleados.
- Criterios de preferencia para la selección de trabajadores:
- El colectivo prioritario sobre el resto de desempleados, son los beneficiarios de la renta agraria. (Trabajadores no cualificados de Andalucía y Extremadura).
- Existencia de responsabilidades familiares
- No haber sido contratado en planes de empleo de los previstos en la presente norma, en el año anterior.
- Mayor periodo de permanencia como demandante de empleo.
- Mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado.

Características del contrato

- Las Corporaciones Locales, contratarán a los trabajadores seleccionados 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 diez días siguientes a su concertación.
- Los trabajadores desempleados que sean contratados para trabajar en estos serán retribuidos de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que sea de aplicación, en razón al tipo de obra o servicio.

Incentivos

- Importes de los costes salariales totales, incluidas cuotas a la Seguridad Social según convenio colectivo de aplicación.

Otras características

- El Servicio Público de Empleo destinará créditos con cargo a sus presupuestos anuales para subvencionar los costes salariales y cotización empresarial de trabajadores desempleados, preferentemente eventuales agrarios, contratados por las Corporaciones locales, cuando dichas contrataciones tengan por objeto la ejecución de proyectos de interés general y social.
- Ayuda para facilitar la inserción socio-laboral de determinados colectivos: actividades dirigidas a jóvenes marginados y colectivos excluidos del mercado de laboral.
- Estos proyectos de interés general y social deberán cumplir los siguientes requisitos generales:
 - a) Que sean competencia de las Corporaciones locales.
 - b) Que sean ejecutados por las Corporaciones locales.

c) Que no produzcan efecto de sustitución de empleo por tener carácter habitual en las Corporaciones locales.

Normativa

- Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas. [\[BOE\]](#)
- Orden de 16 de octubre de 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. [\[BOE\]](#).

Cláusulas específicas del contrato temporal de servicio del hogar familiar

Definición

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciernen el titular del mismo, como empleador y el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Características del contrato

- Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente 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.
 - » De palabra.
 - » Por escrito, en todos los casos de contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.
 - » Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas, el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (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 período de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados 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.
 - » Se garantiza como mínimo, el pago en metálico del SMI 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 trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.

- » Los trabajadores 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 al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

- » La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran 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 períodos 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 del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.
- » El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de 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 treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los períodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Durante el período o períodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

- » El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.
- » 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 veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.
 - Extinción por desestimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.
 - Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
 - El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período. 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 integra en el Régimen General como un Sistema Especial.

Incentivos

- Para el ejercicio 2020 se sigue manteniendo lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en cuanto a la aplicación de una reducción del 20 por 100, en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, tal como dispone el artículo 7.3 del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre. Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado de alta a tiempo completo en el citado Sistema Especial para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- 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 dos ascendiente o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan 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.

Normativa

- Artículo 4.2 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad

Trabajadores sin discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Mayores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Trabajadores con discapacidad severa:	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Mayores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

Características del contrato

- El contrato se realizará:
 - » Por escrito, en modelo oficial.
 - » Duración entre doce meses y tres años.
 - » Prórrogas no inferiores a doce meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Requisitos de la empresa

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Aunque este requisito se mantiene en el artículo 8 del Real Decreto 1451/1983, si se quiere aplicar la bonificación no es necesario solicitar al trabajador mediante oferta de empleo en la oficina correspondiente, pero si además se pretende solicitar subvención, debe recabar información previa a la formalización del contrato del Servicio Autonómico de Empleo por si fuera requisito exigido para la obtención de la subvención la presentación de la oferta de empleo.

Las subvenciones al ser competencia autonómica la exigencia del cumplimiento del requisito depende de cada Comunidad Autónoma.

Incentivos

- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 de diciembre).

Otras características

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 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.

Normativa

- 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. [[BOE](#)]
- Artículo 2.2 y disposición adicional 1.^a de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. [[BOE legislación consolidada](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

- Las personas que, prestando 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:
 - » tengan reconocida una discapacidad en grado igual o superior al 33% y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje,
 - » o sean pensionistas de las Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez,
 - » o sean 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 apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
- La determinación del grado de discapacidad se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

Característica del contrato

- Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo de duración determinada previstas 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 discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de seis 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.

No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad psíquica cuyo grado de discapacidad no le permita desarrollar aquélla.

Cuando las circunstancias lo requieran, la Empresa podrá designar a un trabajador al objeto de que se realice la supervisión y segui-

miento del trabajador con discapacidad a lo largo del proceso formativo.

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 podrán celebrarse contratos de trabajo 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 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 seis meses.
- La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.
- En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
 - a)** En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
 - b)** Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
 - c)** El trabajador, 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 diez días en un semestre

Requisitos de la empresa

- 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 Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.
- Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos 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 empresarios.

- 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 Público de Empleo Estatal (SEPE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.
- La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. 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 trabajadores 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 trabajadores 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 o alguna 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.

2. 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, incluidas 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 centros especiales de empleo.
- » Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.

» Los Centros Especiales de Empleo 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.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (R.D. 469/2006, de 21 de abril).

Se entiende por Unidades 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 los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Otras características

- El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, 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 aadecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador con discapacidad y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador 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.

Normativa

- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [[BOE](#)]
- Real Decreto 2273/1985, 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 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. [[BOE](#)]
- Orden de 16 de octubre de 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. [[BOE](#)]

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

Requisitos de los trabajadores

- Ser personal investigador o personal técnico.

Requisitos de la empresa

- Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades Públicas cuando sean perceptoras 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 disposición adicional 14^a de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Características del contrato

- Estos contratos se regirán por lo establecido en la Normativa específica para los contratos de obra o servicio determinado (ver: "cláusula específica para obra o servicio determinado"), sin que sea de aplicación la duración máxima del contrato de obra o servicio.

Normativa

- Artículo 15 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación**Requisitos de los trabajadores**

- Estar en posesión del título de Doctor o equivalente con independencia de los años transcurridos desde la obtención del Título.

Requisitos de la empresa

- Podrán celebrar estos contratos los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas, las Universidades públicas cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i, Universidades privadas y de la Iglesia Católica cuando perciban fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador, Entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actividades I+D tecnológico en los términos de la disposición adicional 1^a de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, Consorcios Públicos y Fundaciones del sector público en los términos de la disposición adicional 1^a de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividad investigadora y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

Características del contrato

- Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas (Ver: "Contratos en prácticas") sin que sean de aplicación los límites para la obtención de la titulación
- El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
- La actividad desarrollada por los investigadores podrá ser evaluada a la finalización del 2^a año del contrato.
- El personal investigador podría prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- Ningún investigador podrá ser contratado, en la misma o distinta entidad y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.
- La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas.

- Este personal investigador podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta hasta un máximo de 80 horas anuales.
- Las situaciones de Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento , riesgo durante la lactancia y paternidad suspenderán el computo de la duración del contrato.

Normativa

- Artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Artículo 11.1 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. [[BOE legislación consolidada](#)]

Personal investigador predoctoral en formación

Requisitos de los trabajadores

- Estar en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS ((European Credit Transfer System), o master universitario, o equivalente y hayan sido admitidos a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de personal investigador predoctoral en formación.

Características del contrato

- El contrato se formalizará por escrito entre el personal investigador predoctoral en formación en su condición de trabajador 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 no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años. Cuando se concierte por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior a un año.
- En ningún caso el contrato inicial más las prórrogas podrá exceder de cuatro años.
- En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prorrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.
- Cuando el contrato resulte prorrogable, y el trabajador continúe desarrollando las actividades objeto del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente, salvo informe desfavorable de evaluación motivado emitido por la comisión académica del programa de doctorado, o en su caso de la escuela de doctorado, hasta completar su duración máxima.
- El personal investigador predoctoral en formación no podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior al máximo posible de cuatro o seis años, según los casos.
- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que, por haber estado ya contratado el trabajador bajo esta modalidad, el tiempo que reste hasta el máximo de cuatro años, o de seis en el caso de personas con discapacidad, sea inferior a un año, podrá concertarse el contrato, o su prórroga, por el tiempo que reste hasta el máximo establecido en cada caso.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y paternidad, suspenderán el cómputo de la duración del contrato. Igualmente lo suspenderán las situaciones previstas en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como medida de protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

- La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado.

Incentivos

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

Normativa

- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación. [[BOE](#)]
- Artículos 20 y 21 y disposiciones adicionales primera y decimoctava de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Artículo 15 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. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias

Requisitos de los trabajadores

- Estar en un centro penitenciario como penado.

Características del contrato

- La relación laboral se regulará de acuerdo con el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.
- La duración coincidirá con la de la obra o el servicio que se le encomiende.
- Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Requisitos de la empresa

- Entidad Estatal Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo u órgano autonómico equivalente.

Incentivos

- 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 dichos trabajadores les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que pudieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.

Normativa

- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Disposición adicional 23 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de menores y jóvenes, en centros de menores sometidos a medidas de internamiento

Requisitos de los trabajadores

- Los menores internos que tengan la edad laboral legalmente establecida, tienen derecho a un trabajo remunerado, dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las prestaciones sociales que legalmente les correspondan.

Requisitos de la empresa

- Tendrá la consideración de empleador la entidad pública correspondiente o la persona física o jurídica con la que tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública, respecto de los incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social.
- A estos efectos, la entidad pública llevará a cabo las actuaciones necesarias para facilitar que dichos menores desarrollen actividades laborales remuneradas de carácter productivo, dentro o fuera de los centros, en función del régimen o tipo de internamiento.
- La relación laboral de los internos que se desarrolle fuera de los centros y esté sometida a un sistema de contratación ordinaria con empresarios se regulará por la legislación laboral común, sin perjuicio de la supervisión que en el desarrollo de estos contratos se pueda realizar por la entidad pública competente sobre su adecuación con el programa de ejecución de la medida.
- El trabajo productivo que se desarrolle en los centros específicos para menores infractores será dirigido por la entidad pública correspondiente, directamente o a través de personas físicas o jurídicas con las que se establezcan conciertos.

Características del contrato

- A los trabajadores menores de 18 años se les aplicarán las normas siguientes:
 - 1^a** No podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo prohibidos a los menores.
 - 2^a** No podrán realizar horas extraordinarias.
 - 3^a** No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas para cada uno de ellos.
 - 4^a** Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un período de descanso durante dicha jornada no inferior a 30 minutos.
 - 5^a** La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.
 - 6^a** En su caso, se podrán establecer reglamentariamente otras especialidades que se consideren necesarias en relación con la Normativa existente para los penados.

- En todo caso, el trabajo que realicen los internos tendrá como finalidad esencial su inserción laboral, así como su incorporación al mercado de trabajo. A estos efectos, la práctica laboral se complementará con cursos de formación profesional ocupacional u otros programas que mejoren su competencia y capacidad laboral y favorezcan su futura inserción laboral.
- Les será de aplicación la Normativa reguladora de la relación laboral especial penitenciaria y de la protección de Seguridad Social establecida en la legislación vigente para el colectivo de menores.

Normativa

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]

Cláusulas específicas del contrato temporal de trabajo en grupo

Características del contrato

- Celebrado con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad.
- El empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen.
- El jefe de grupo ostentara la representación de los que lo integran, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.
- El contrato podrá ser verbal o escrito.
- Su duración podrá ser duración determinada.
- El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días y se comunicará su celebración en el mismo plazo si es verbal.

Normativa

- 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.
[\[BOE legislación consolidada\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal de alta dirección

Definición

Se considera personal de Alta Dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y los relativos a los objetivos generales de la misma con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Características del contrato

- Se formalizará por escrito, en ejemplar duplicado, uno para cada parte contratante. En ausencia de pacto escrito, se entenderá que el empleado es personal de alta dirección cuando se den los supuestos del artículo 8.1. del Estatuto de los Trabajadores y la prestación profesional se corresponda con la que define el artículo 1.2. del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de nueve meses, si su duración es indefinida. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
- El contrato de trabajo tendrá la duración que las partes acuerden.
- La jornada, horarios, fiestas y permisos, así como para vacaciones, será el fijado en las cláusulas del contrato, en cuanto no configuren prestaciones a cargo del empleado que excedan notoriamente de las que sean usuales en el ámbito profesional correspondiente.

Normativa

- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

Otros

Cualquier otra relación laboral que no pueda incluirse en ninguna de las definidas en esta guía.

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

(Queda derogado desde el 1/1/2013, disposición derogatoria única ley 27/2011, de 1 de agosto, excepto para los supuestos que se indican)

Definición

Este contrato tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

- Esta medida de fomento de empleo queda derogada de acuerdo con la disposición ya citada, a excepción de los siguientes supuestos de acuerdo con lo establecido en la disposición final 10.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
- 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:
 - a)** Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de la publicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.
 - b)** 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.
 - c)** 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.

Características del contrato

- Su duración será como mínimo de un año.
- Al trabajador que se jubila le debe faltar un año como máximo para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- 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 Estatuto de los Trabajadores (eventual por circunstancias de la producción).
- Habrá de formalizarse por escrito, debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.
- El contrato se comunicará en el plazo de los diez días siguientes a su concertación al Servicio Público de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otra copia del contrato será entregada al trabajador que se jubile, para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

Otras características

- En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores de la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años.
- Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, la empresa queda obligada a sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo caso de fuerza mayor.
- En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengada hasta el cese del trabajador contratado.

Normativa

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. [[BOE legislación consolidada](#)]



Contrato para la formación y el aprendizaje



Contrato para la formación y el aprendizaje

Definición

Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, 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.

Cláusulas específicas

- 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 del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.

En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.

- 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.

En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.

Formalización

- 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el 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 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.

- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores 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 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 prorrogas.
- Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará 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.

Normativa

- Artículo 11.2 y Disposición Transitoria 2^a 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final quinta de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Disposición final segunda y disposición final sexta del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. [[BOE](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. [[BOE](#)]

Para la formación y el aprendizaje ordinario

Requisitos de los trabajadores

- Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de diecisésis años y menores de veinticinco, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
- 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, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 10.b del Real Decreto-Legislativo 3/2015).

Características del contrato

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores 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.

- Deberá formalizarse 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.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.

El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.

- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prorroga 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, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género 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.
- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los

Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
- (La empresa podrá recabar previamente estos efectos una certificación en su Servicio Público de Empleo, sobre las posibles contrataciones anteriores para la formación que el trabajador en otras empresas).
- 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 el trabajador 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 el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.
- La retribución del trabajador 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.

Actividad formativa

(Artículo 16 y siguientes 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 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, modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre 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).

- 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.
- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 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 adecuados 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 mencionada.

- La actividad laboral desempeñada por el trabajador 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 los trabajadores como de las empresas, (financiada con arreglo al Artículo 4.2 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, en su redacción dada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo).

- 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 Ley Orgánica 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, el trabajador 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 formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa 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 personas trabajadoras 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 un 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 estos 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 de 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, que deberá ser incluida en el acuerdo de formación y autorizada por el Servicio Público de Empleo competente.

Esta formación es objeto de financiación pública mediante bonificaciones según 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, en su redacción dada por la 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.

Acuerdo para la actividad formativa

(Artículo 21 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 artículo 6 del 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)

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 los representantes de la empresa, centro de formación y persona trabajadora.
- 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 profesionalidad 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, 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 [[BOE legislación consolidada](#)], el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y la persona trabajadora.

Quién imparte la formación

(Artículo 18 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 artículo 5 de 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)

- La formación se imparte en los centros de formación profesional recogido en la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 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 de certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados 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 la acreditación parcial acumulable, en su caso.

Costes 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 ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
- Los costes financieros de la formación se calcularán según los módulos:
 - » Modalidad presencial: Costes hora/ participante serán de 8 euros.
 - » Modalidad a distancia/teleformación : Costes hora/alumno será de 5 euros.
 - » Bonificación adicional por tutorización: cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.
 - » En empresas de menos de 5 trabajadores, el importe de la cuantía máxima anterior será de 2 euros por alumno y hora.
- 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 a 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 correspondiente bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, según artículo 10 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

- 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 será financiable a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, con arreglo al apartado 2 del artículo 4 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, en su redacción dada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Incentivos

- Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito 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.
En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.
 - » 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 los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Conversión en indefinidos:
 - » Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de celebración tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 €/año.
En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.
 - » 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.

Otras características

- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado 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 el trabajador 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.

Normativa

- Real Decreto-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE](#)]
- 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. [[BOE](#)]
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. [[BOE](#)]
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación [[BOE](#)]

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

- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos 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 Estatuto de los Trabajadores 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.

Incentivos

- En el supuesto de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a una reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, consistente en 1.500 €/año, durante tres años (si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 1.800 €/ año) cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.

Normativa

- Artículo 11.2 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. [\[BOE\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)

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

- La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2.h) del estatuto de los Trabajadores incluyendo a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, la cobertura de la contingencia de desempleo, tal y como se establece en su disposición transitoria quinta.
- En resumen 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 interrumpirán 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 será necesario cumplimentar 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.

Normativa

- Artículo 11.2 y disposición adicional segunda 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. [[BOE](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]

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

(Disposición adicional segunda 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 [[BOE legislación consolidada](#)])

- 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 cuatro 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.

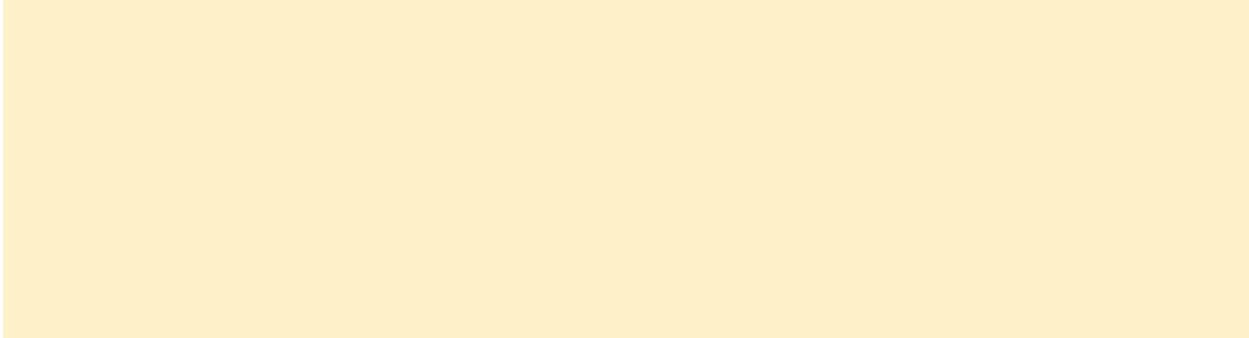
Incentivos

- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.
- 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).

Normativa

- Artículo 11.2 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. [[BOE](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]



Contrato en prácticas



Contrato en prácticas

Definición

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren 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, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Cláusulas específicas

- Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación. Cuando el contrato se concierte con un menor de 35 años que tenga 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 al trabajador contratado durante la vigencia del contrato.

Formalización

- Su formalización 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 el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente 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 hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores 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 prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

- Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará 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 trabajadores 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.

Normativa

- Artículo 11.1 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- 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. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. [[BOE](#)]
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [[BOE legislación consolidada](#)]
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. [[BOE](#)]

Contrato en prácticas ordinario

Requisitos de los trabajadores

- Que estén 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, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Características del contrato

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores 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 (BOE de 7 de julio) (VER: cláusulas específicas de "Conversión de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos bonificados").

Otras características

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser

inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Normativa

- Artículo 11.1 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#).
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. [\[BOE legislación consolidada\]](#).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [\[BOE legislación consolidada\]](#).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación [\[BOE\]](#)

Cláusulas específicas del contrato temporal en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT)

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

Incentivos

- En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho, cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores 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 €/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer será de 700 €/año.

Normativa

- Artículo 11.1 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. [\[BOE\]](#)

Cláusulas específicas del contrato en prácticas para personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Que esté 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, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

Características del contrato

- El contrato se formalizará 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.
- Deberá constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores 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.

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 doce meses.
- 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).

Otras características

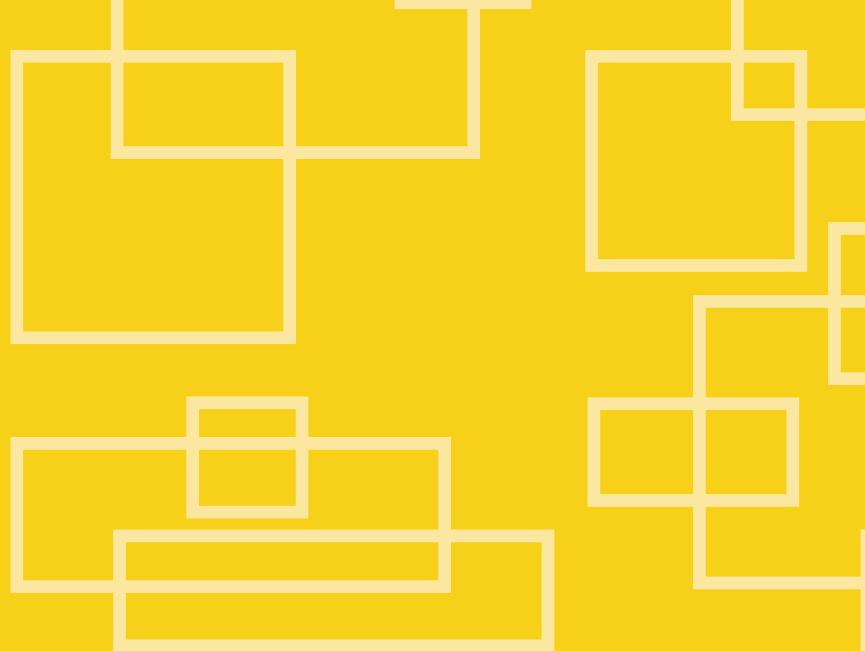
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 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.

Normativa

- Artículo 11.1 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE legislación consolidada\]](#)
- 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. [\[BOE\]](#)
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. [\[BOE legislación consolidada\]](#)



Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal
www.sepe.es

Síguenos en:



www.sepe.es

Trabajamos para ti