

13. EL CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Definición

El contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, a través del cual dos sujetos - empresario y trabajador - celebran un pacto, en el que se obligan a un intercambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial.

Capacidad para contratar

- Las personas mayores de edad.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Los mayores de 16 y menores de 18 que vivan independientes con consentimiento de padres o tutores o con su autorización o extranjeros de acuerdo con la legislación que les es aplicable.

Forma

- Por escrito o de palabra.
- Son por escrito: el de Prácticas y para la Formación, los realizados para la Realización de una Obra o Servicio Determinado cuya duración sea superior a 4 semanas, de Interinidad, a Tiempo Parcial, Trabajo Fijo-Discontinuo, de Relevos, a Domicilio, los contratos de Fomento de Empleo, los celebrados por empresas de trabajo temporales, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, y los contratos eventuales por circunstancias de producción de duración superior a cuatro semanas. Incluso los contratos de inserción.

Si no se realizan por escrito se presumirá, salvo prueba en contrario, que es indefinido y a jornada completa.

Información a la los trabajadores

Cuando la relación laboral sea **superior a cuatro semanas** el empresario deberá informar por escrito al trabajador, sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si no figuran en el contrato escrito.

La información general que debe entregar por escrito al trabajador comprende:

- La identificación de las partes.
- Fecha de comienzo de la relación laboral.
- Domicilio social de la empresa.
- Categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe.
- Cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales.
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- Duración de las vacaciones.
- Plazos de preaviso.
- Convenio Colectivo aplicable.

También se debe informar sobre la modificación de las condiciones de trabajo y cuando el trabajador preste servicios en el extranjero.

La información general deberá facilitarse en el plazo de 2 meses desde que comenzó la relación laboral y las modificaciones de las condiciones de trabajo en el plazo de 1 mes.

En todo caso antes de la fecha de la extinción del contrato.

Información a los representantes de los trabajadores

En el plazo de 10 días se debe entregar una copia de los contratos formalizados por escrito, las prórrogas y las denuncias efectuadas, salvo los especiales de alta dirección, a los representantes de los trabajadores.

Con la comunicación de denuncia o preaviso de cese o extinción del contrato, el empresario habrá de acompañar al trabajador afectado una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el acto de la firma de su finiquito, haciendo constar la presencia del representante, o que no ha hecho uso de dicha posibilidad.

Obligaciones en caso de subcontratación de obras y servicios

La empresa que contrate o subcontrate con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad deberá:

- Comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, para lo que solicitarán por escrito con identificación de la empresa afectada, de la TGSS la emisión de la correspondiente certificación negativa de descubiertos, en el término improrrogable de treienta días.
- El empresario principal, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.
- El empresario deberá responder solidariamente de los salarios pendientes de pago correspondientes a la duración de la contrata, en la cantidad reclamada por el trabajador sea cual sea su importe, si el mismo puede acreditar los salarios reclamados.
- Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, antes del inicio de la respectiva prestación de servicios, incluyendo:
 - Nombre o razón social, domicilio y NIF del empresario principal.
- La TGSS deberá ser informada también de la identidad de la empresa principal en la forma que reglamentariamente se fije.
- Además los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberán ser informados de:
 - Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
 - Objeto y duración de la contrata.
 - Lugar de ejecución de la contrata.
 - Numero de trabajadores que serán ocupados por la contrata.
 - Medidas previstas para la coordinación a efectos de prevención de riesgos.
- Sobre los mismos extremos del punto anterior deberán ser informados los representantes legales de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista.

Periodo de prueba

Se puede establecer su duración por Convenio Colectivo y en su defecto no podrá exceder de:

- **6 meses** técnicos titulados.
- **2 meses** demás trabajadores.

Durante este periodo se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

La situación de incapacidad que afecte al trabajador durante este periodo interrumpe el mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

En las empresas de menos de 25 trabajadores los técnicos no titulados tendrán periodo de prueba que no podrá exceder de tres meses.

(ver novedades en subcontratas capítulo 23)

Comunicación al Inem

Aunque ya no existe obligación de registro de los contratos de trabajo que se celebren por escrito ante la correspondiente Oficina de Empleo, se mantiene la obligación de comunicar a la misma en el plazo de 10 días siguientes a su concertación el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prorrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, así como su terminación, y deberán enviar o remitirles la copia básica de los contratos previamente entregada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, BOE 19/02/2003, 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, que fue desarrollado mediante Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo, BOE 5/04/2003. Definen los datos que obligatoriamente deberán comunicarse a los Servicios Públicos de Empleo, regulan el uso de medios telemáticos en relación con dichas comunicaciones, así como la aprobación de una aplicación informática por parte del Servicio Público de Empleo Estatal.

Hoy existe el Servicio Público de Empleo Estatal un registro telemático para el intercambio de información relativa a la comunicación del contenido de la contratación laboral: la aplicación Web se denomina "Comunicación de la Contratación Laboral a través de Internet", para que los usuarios soliciten las autorizaciones de uso, realicen las comunicaciones mediante conexión con la dirección www.inem.es o con cualquiera de las direcciones conectadas con ésta que se habiliten al efecto por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, y para las consultas relativas a la gestión de autorizaciones y comunicaciones realizadas por los usuarios

Modalidades del contrato de trabajo atendiendo a su duración

En el ET se establecen dos tipos de contratos atendiendo a su duración:

- a) **Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido o Permanente:** Es el que las partes pactan para que sus prestaciones se prolonguen permanentemente en el tiempo.
- b) **Contratos de Duración Determinada:** Se trata de aquellos contratos donde está previsto el momento de finalización del mismo.

En la actualidad las modalidades de contratación posibles son las siguientes:

13.1. Contrato de Trabajo en Prácticas

Objeto

Es aquel que tiene por finalidad formar al trabajador en el ejercicio profesional por carecer de la experiencia necesaria para el desempeño correcto del mismo, por lo cual el trabajo debe ser acorde con la titulación requerida y deberá permitir al trabajador la obtención de una práctica profesional adecuada a sus estudios.

Requisitos

- Poseer una titulación de grado superior o medio.
- Haber terminado estudios dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la contratación, o dentro de los seis anteriores si el trabajador es minusválido.
- No haber estado contratado con anterioridad en prácticas, ni en la misma ni en distinta empresa por el tiempo de duración máxima prevista para estos contratos (dos años) en virtud de la misma titulación.

Duración

Mínima de seis meses, máxima de dos años.

Dentro de tales límites los Convenios Colectivos podrán determinar la duración de estos contratos.

Cabe la prórroga tácita, es decir, si al vencimiento del contrato inferior a dos años no existe denuncia, y se continua prestando servicios, la duración será hasta el máximo legal.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas para la misma o distinta empresa, por tiempo superior a dos años por la misma titulación.

Retribución

Si no se establece por Convenio Colectivo una retribución específica:

- El primer año de vigencia será el 60% del salario fijado en Convenio para un trabajador del mismo trabajo o equivalente.
- El segundo año contratado, el 75%.

En ningún caso podrá ser inferior al SMI.

Forma

Por escrito y en modelo oficial. Puede ser a tiempo completo o parcial.

Cuando se presumen Indefinidos

- Cuando no tienen forma escrita.
- Cuando falta el alta en la SS.
- Cuando se incumplan los requisitos exigidos al trabajador.
- Cuando supere los dos años sin denuncia expresa.

Certificado

A su terminación el empresario deberá entregar al trabajador un certificado donde conste la duración de las prácticas, puesto o puestos desempeñados y principales tareas realizadas.

13.2. Contrato para la Formación

Objeto

Adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación.

Requisitos de los trabajadores

- Mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

Sin embargo, desde el 04/03/2001, el límite máximo de edad no es de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros (desempleados), durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y la experiencia necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.
- Desempleados que llevan más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social. Se entenderá que son trabajadores en situación de exclusión social que les habilita para concertar un contrato de formación la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
 - a) Preceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
 - b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - * Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad preceptora.
 - * Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - c) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.
 - d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
 - e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- Desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

- Carecer de titulación para contrato en prácticas.

- No haber estado contratado para formación o aprendizaje en la misma o distinta empresa, por el máximo establecido para dicho contrato.
- No haber desempeñado en la misma empresa un puesto de trabajo que tenga por objeto la misma cualificación profesional para la que se contrata, por tiempo superior a 12 meses.

Las ETT no pueden celebrar estos contratos con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

Limitación de número de contratos

La empresa tiene limitado el número de tales contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, o bien por el Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal, o inferior, o a través de CC de empresa si en éstas existe un plan formativo. En caso de que no lo establezcan, se relaciona un número máximo en función de los trabajadores del centro de trabajo:

Hasta 5 trabajadores:	1
De 6 a 10:	2
De 11 a 25:	3
De 26 a 40:	4
De 41 a 50:	5
De 51 a 100:	8
Etc.	

Para determinar la plantilla no se computarán los vinculados mediante contrato para la formación, ni se computarán como tales a estos efectos los minusválidos contratados en aprendizaje o para la formación.

Características de la formación

La **formación teórica** no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el CC o, en su defecto, la máxima legal.

Se alternará o concentrará en determinados periodos de tiempo.

Se impartirá:

- En el centro de formación de la propia empresa.
- En los centros de formación creados por empresas, organizaciones empresariales o sindicales, o por los últimos de forma mancomunada.
- En los centros públicos de formación o centros privados acreditados por las administraciones laborales o educativas, inscritos en el censo de Centros Colaboradores del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- A distancia.

La formación teórica se vinculará a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad correspondiente, y si no está regulado, se deberá ajustar a los contenidos establecidos por el INEM par las ocupaciones o especialidades formativas relativas al puesto de trabajo u oficio objeto del contrato.

Si el trabajador no ha finalizado los ciclos educativos obligatorios la formación teórica tendrá por objeto completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificado de la administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuada al oficio o puesto objeto del contrato. En tal caso se incrementará el salario en el tiempo no dedicado a la formación.

La financiación de dicha formación correrá a cargo de la formación continua.

El coste de formación teórica deberá ser abonado mensualmente por la empresa al centro o centros acreditado para ello donde curse su formación el trabajador, durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de SS correspondiente de cada mes y hasta que finalice el contrato inicial o sus prórrogas, si bien el empresario se bonificará mensualmente del coste en la liquidación de las cuotas del mes correspondiente respecto al mes anterior, siempre que se ingresen en plazo reglamentario.

Para el caso de discapacitados psíquicos se puede sustituir la formación teórica por procesos de rehabilitación.

Al contrato para la formación se debe acompañar la "comunicación de acuerdo para la formación teórica", salvo que el contratado ya haya realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio del puesto de trabajo objeto del contrato.

El SPEE mantendrá actualizado un catálogo y mapa de activos de formación a disposición de los empresarios, así como un censo de centros de formación que estén acreditados.

Las Entidades acreditadas como centros de formación teóricos emitirán la relación de los trabajadores cuyos contratos iniciales o sus prórrogas hayan comenzado o finalizado en el trimestre, y los centros de formación teórica emitirán certificado donde conste el contenido formativo impartido y el grado de aprovechamiento en el plazo de 15 días.

La **formación práctica** se desarrolla en la empresa bajo la tutoría del empresario o persona designada por éste que posea la cualificación profesional adecuada

Retribución

- La fijada en CC para estos trabajadores.
- Si no se establece, no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Certificado de formación

El empresario deberá entregar al trabajador certificado en formato homologado donde conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica alcanzado en el plazo de un mes desde que finalicen las enseñanzas.

El Centro de Formación teórica expedirá al aprendiz un certificado de aprovechamiento o asistencia, también las escuelas taller y casas de oficios o el INEM.

Seguridad Social

La protección de la SS es especial para estos trabajadores en formación.
La cotización también es específica.

Duración

Mínimo seis meses, máximo dos años.

A través de CC sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones de acuerdo con las características del proceso productivo, sin que la duración máxima pueda ser inferior a seis meses, ni superar los tres años, o cuatro si es minusválido.

Forma

Por escrito en modelo oficial.
Deberá concertarse a tiempo completo.

Se debe comunicar a la Oficina de Empleo el contrato y sus prórrogas.

Cotización 2008

(ver cotización apartado 17.5)

Novedades 2008

Desde 15/6/2006, se pueden concertar con trabajadores entre 16 y 21 años con límite máximo de edad de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio.

No se aplica el límite máximo cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

13.3. Fomento a la contratación temporal de trabajadores minusválidos

Características

El contrato será temporal con independencia de la naturaleza de la actividad.

Requisitos

Del trabajador:

- Tener declarada una minusvalía al menos del 33% por el organismo competente.
- No ser pariente hasta el 2º grado del empresario o quienes ostenten poder de dirección.
- No haber estado contratado en la misma empresa después de 1/1/2004.

De la empresa:

- No haber amortizado puestos de trabajo por despido improcedente o expediente de regulación de empleo, o art. 52.c ET con posterioridad a 1/01/2004, sino perderá el derecho a reducción apartir del momento en que se haya producido la amortización.

Duración

Mínimo 12 meses, máximo 3 años.

Si se efectúa por menos de 3 años, se podrá realizar prórrogas de 12 meses mínimo.

Jornada

Tiempo completo o jornada parcial.

Extinción

A su término se compensará con la indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

Si se transforma en indefinido a su terminación tendrá los beneficios correspondientes al contrato de duración indefinida de minusválidos que se verá más adelante.

Beneficios

Si es a tiempo completo: una reducción de la cuota empresarial de la SS por contingencias comunes de un 75%.

Si son mujeres minusválidas tendrán derecho a bonificación del 90% en cotización por contingencias comunes, si la mujer contratada tiene una edad de 45 o más la reducción es del 80%.

Si es el primer trabajador contratado desde 1/1/2004 la reducción será de un 100%.

Si son mujeres minusválidas tendrán derecho a bonificación del 90% en cotización por contingencias comunes, si la mujer contratada tiene una edad de 45 o más la reducción es del 80%.

Exclusiones de la reducción de SS:

- Los trabajadores que hubiesen sido contratados con la misma Empresa con posterioridad al 1/01/2004.
- El 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 las Empresas que revistan forma jurídica de sociedad.

Forma. Por escrito en modelo oficial, más la copia básica. También las prórrogas.

La contratación de trabajadores minusválidos mediante **contratos de formación o prácticas** da derecho a la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de un 50% .

La contratación de minusválidos desempleados mediante **contrato de interinidad** para substituir a trabajadores minusválidos que suspendan su contrato por IT da derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social (Ley 45/2002).

Novedad 2007

Ver novedades en contratación fomento de empleo minusvalidos 2007 apartado 13.13

También existen medidas de impulso a la contratación de minusválidos, indefinida o temporal, incluidos formativos, y transformaciones en indefinidos, en centros especiales de empleo, con bonificación del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social.

13.4. Fomento a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos

Se fomenta la contratación indefinida de trabajadores minusválidos reconocido como tal por el organismo competente, desempleados, mediante esta modalidad contractual.

Requisitos de la empresa:

En empresa de nueva creación el nº de minusválidos no podrá superar 51% del total de trabajadores de la empresa, salvo si solo hay uno.

Deberá: mantener la estabilidad de los trabajadores por un mínimo de 3 años, si se despiden precedentemente deberá sustituirse por otro minusválido, y hallarse al corriente de obligaciones tributarias y de SS, sino deberá devolver las ayudas recibidas.

Incentivos:

Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una subvención de 3.907 €, por cada contrato de trabajo, si el contrato es a tiempo parcial, la subvención se reduce proporcionalmente a la jornada pactada.

Además durante su vigencia podrán practicarse una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social, en las cuantías siguientes:

- a) 70% en la contratación del minusválidos menores de 45 años. Mujeres minusválidas 90%.

b) 90% en la contratación de minusválidos mayores de 45 años. Mujeres minusválidas 100%.

También se otorgan ayudas para facilitar la formación o reconversión profesional y subvenciones destinadas a la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta un máximo de 901,52 € por puesto de trabajo.

Será deducible de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades 6.000 euros por cada persona/año de incremento promedio de la plantilla de minusválidos contratados, por tiempo indefinido, durante el periodo impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio anterior con dicho tipo de contrato.

No se aplican estas subvenciones y bonificaciones a:

- Las contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación hayan prestado servicios en la misma empresa, o grupo de empresas mediante contrato indefinido.
- Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.

También existe un **contrato indefinido para personas con discapacidad procedente de enclaves laborales**, que aparece como medida de fomento de empleo, para colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo y como una medida más del desarrollo y concreción del II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad aprobado por el Consejo de Ministros en el año 2003, para los años 2003-2007.

Es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro se desplaza a la empresa colaboradora. En estos casos la empresa colaboradora tiene una serie de incentivos.

Contratos de duración determinada

En virtud de Real Decreto 2720/98, de 18 de Diciembre se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada, y en concreto establece, además de la definición contenida en el ET, el régimen jurídico de cada uno de los supuestos de este tipo de contratación.

La reforma laboral incorporada el año 2001 (Ley 12/2001) introdujo las siguientes novedades entorno a las vigentes modalidades temporales de contratación laboral:

- **Mediante convenio colectivo** de ámbito sectorial estatal, o en los convenios colectivos de ámbito inferior, **se podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.**
- Así mismo **los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida.**
- El **empresario deberá informar** a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, **sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.**

Durante el año 2007 aparecieron diversas novedades relativas a la contratación para el fomento de empleo minusválidos, que se recogen en el apartado 13.13

También existen medidas de impulso a la contratación de minusválidos, indefinida o temporal, incluidos formativos, y transformaciones en indefinidos, en centros especiales de empleo, con bonificación del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social.

Mediante RD 1414/2006 se establece cuando es persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y fija unos criterios homogéneos de actuaciones para todo el Estado, a los efectos de evitar decisiones administrativas diversas, por los distintos órganos de las administraciones públicas, en relación con la forma de acreditar la asimilación al grado de minusvalía, como ha ocurrido estos años.

La ley dispone que tendrán la consideración de personas con discapacidad, aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, y se considerarán afectados por dicha minusvalía: los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Se determinan los documentos que acreditarán el grado de minusvalía igual al 33 por ciento, y el superior al 33%.

13.5. Contrato de Trabajo para Obra o Servicio Determinado

Objeto

Para la realización de obras o servicios con autonomía o sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Se deja margen a la negociación colectiva para identificar aquellas tareas que puedan ser cubiertos con estos contratos.

Duración

Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio extinguiéndose previa denuncia de las partes. Si se fija una duración o término, se considerará orientativo.

Si la duración del contrato es superior a 12 meses la parte que denuncie el mismo deberá notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de 15 días.

El **incumplimiento por el empresario del plazo señalado** en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido:

- Si falta forma escrita.
- Los que sean en fraude de Ley.
- Por falta de alta en la SS si ha transcurrido el periodo de prueba.
- Si llegado el término no se denuncia, salvo prueba en contrario.

Forma

Por escrito, especificando claramente la obra o el servicio objeto de la contratación.

Extinción del contrato

Los contratos de este tipo realizados a partir del 04/03/2001, llevarán aparejada a su extinción una indemnización económica cuya cuantía, si el convenio colectivo no establece otra cosa, será equivalente a 8 días de salario por cada año de servicio.

13.6. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Objeto.

Atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se da facultad a la negociación colectiva para determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales y su límite en virtud de la plantilla de la empresa.

Duración

Máximo 6 meses dentro de un período de 12, contados a partir de que se produzcan dichas causas.

Por Convenio Colectivo Estatal Sectorial, o Sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de éstos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal caso el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato los 12 meses.

Si se concierta por plazo inferior a la duración máxima, se puede prorrogar una sola vez como mucho hasta la duración máxima.

Se presumirá indefinido si:

- Falta la forma escrita.
- Por falta de alta en la SS si ha transcurrido el periodo de prueba.
- Si llegado el término continúa prestando relación laboral sin denuncia, salvo prueba en contrario.

Forma

El contrato eventual por circunstancias de la producción deberá hacerse por escrito si es de duración superior a 4 semanas o a tiempo parcial.

Extinción del contrato

Los contratos de este tipo realizados a partir del 04/03/2001, llevarán aparejada a su extinción una indemnización económica cuya cuantía, si el convenio colectivo no establece otra cosa, será equivalente a 8 días de salario por cada año de servicio.

13.7. Contrato de Interinidad

Objeto

- Por la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, determinada por Ley, Convenio Colectivo o contrato de trabajo.
- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Duración

- El tiempo durante el cual subsiste el derecho a reserva de puesto de trabajo.

- En el segundo supuesto mientras se lleve a cabo el proceso de selección, con un máximo de tres meses.

Formalización

Por escrito especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, el sustituido y causa de sustitución, indicar cual es el puesto de trabajo a desempeñar, y el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá.

El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa, salvo en los casos siguientes:

- a) Cuando el sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir un puesto cuya cobertura definitiva se vaya a hacer a tiempo parcial.
- b) Cuando se realice para complementar la jornada reducida que ejercite el trabajador por razones de guarda legal de un menor de 6 años o disminuido físico o psíquico (art. 37.5 ET), u otra reducción de jornada legal o convencional.

Extinción

- Por la reincorporación del sustituido.
- Por el vencimiento del plazo establecido para la reincorporación.
- Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto.
- Por el paso de tres meses en los casos de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Normas comunes

Los contratos se han de formalizar por escrito y comunicarse a la oficina del INEM.

La suspensión de los contratos no supondrá ampliación de su duración, salvo que se establezca así.

La denuncia del contrato deberá hacerse con 15 días de antelación a su terminación, si el contrato tiene una duración superior a 1 año.

Se considera prorrogado por tiempo indefinido

El contrato eventual cuando expire la duración máxima o la de la prórroga expresa, ejecutada la obra o el servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando servicios. Ello salvo prueba en contrario.

Se presumirá celebrado por tiempo indefinido

- Cuando no se realice por escrito, salvo prueba en contrario de su naturaleza temporal.
- No hubiera sido dado de alta en la SS, salvo prueba en contrario de su naturaleza temporal.
- Los celebrados en fraude de ley.

Obligación de los empresarios

Deberán notificar a la representación de los trabajadores la celebración de estos contratos en un plazo máximo de 10 días, si no existe obligación legal de entregar copia básica.

Caso específico de excedencia por cuidado de familiares

Cuando se celebren contratos de interinidad para sustituir al trabajador en situación de excedencia para el cuidado de familiares con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año de antigüedad, darán derecho a una reducción de las cotizaciones empresariales a la SS por contingencias comunes del:

- 95% durante el primer año.
- 60% durante el segundo año.
- 50% durante el tercer año.

No serán de aplicación tales beneficios a las contrataciones que se efectúen con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quien ostente cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Caso específico de Interinidad para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por Maternidad, Adopción, Acogimiento, o riesgo durante el embarazo.

Se bonifica el 100% de las cuotas empresariales de la SS, incluido accidente de trabajo, desempleo, FGS y FP, cuando se celebren con desempleados en esos casos, y durante el mismo tiempo que establece el Estatuto de los Trabajadores para los periodos de descanso o hasta que se reincorpore a la Empresa el trabajador de ser inferior.

Se extiende también a la contratación de trabajadores autónomos, socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas, con independencia del régimen de afiliación.

Caso específico de interinidad con personas minusválidas para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados 100% de bonificación de cuotas.Ley 45/2002.

Caso específico de interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género: tendrán derecho al 100% de bonificación de cuotas empresariales por contingencias comunes durante el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo.
Ley 1/2004 de 28 diciembre.

Incentivos a la transformación en indefinidos: Ver fomento empleo apartado 13.12

13.8. Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial

El Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de Noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad introdujo importantes modificaciones al régimen anterior de este tipo de contratos, que pretendían facilitar su utilización por las empresas. Sin embargo el excesivo formalismo que llevaba aparejado ha provocado un menor uso del mismo del que cabría esperar. Por ello la Ley 12/2001, y 24/2001 introdujeron nuevas modificaciones que pretenden favorecer su utilización, dando mayor dinamismo al mercado de trabajo. Así las notas características de esta modalidad de contrato de conformidad con la legislación vigente se pueden resumir en:

Definición de Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial: será aquel en el que se haya acordado la **prestación de servicios durante un número de horas** al día, a la semana, al mes o al año **inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable**. (Se suprimió la referencia al 77% de la jornada laboral a tiempo completo, permitiendo así su adecuación a las necesidades de los trabajadores y la empresa).

Se entiende por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar. Sino, será la jornada a tiempo completo prevista en el convenio de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

También se considera parcial al celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y salario entre 25% y 85% cuando reuna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la SS salvo la edad y demás supuestos de jubilación parcial. (ver jubilación parcial).

Podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada, salvo para el Contrato para la Formación, estableciéndose cuándo se entenderán celebrados por tiempo indefinido (trabajos fijos y periódicos o fijos-discontinuos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa).

Régimen y requisitos

- Forma del contrato por escrito
- Prohibición de realización de horas extras.
- Tienen los mismos derechos que el contrato a tiempo completo.
- Voluntariedad de la conversión del Contrato de Trabajo a Tiempo Completo en un Trabajo a Tiempo Parcial y viceversa.
- Se regula la posibilidad de establecer por CC un proceso para la conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, que posibilite la movilidad, debiendo para ello informar el empresario a los trabajadores de las vacantes que se produzcan.
- Se establecen preferencias para el acceso a puestos de trabajo vacantes, para los que hayan acordado su conversión voluntaria y deseen retornar a su situación anterior o para los contratados a tiempo parcial durante 3 o más años y deseen cubrir una vacante a tiempo completo, que se efectuarán de conformidad con los requisitos y procesos que fijen los CC.
- Se autoriza a que por CC se establezcan medidas que favorezcan a este colectivo la progresión y movilidad profesional, o bien para que se establezcan especialidades para la conversión de contrato a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial por razones familiares o formativas.

Jornada de trabajo

En el contrato de trabajo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Horas Complementarias

Se definen así aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Regulación y requisitos:

- Debe existir pacto expreso por escrito para su realización, ya se haya acordado en el momento de celebración del contrato o con posterioridad al mismo.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- Se puede establecer legalmente o por CC los máximos de horas complementarias a realizar, el pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización.
- La distribución y forma de realización de dichas horas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días de antelación a su realización o en el plazo pactado al efecto.
- Se deben respetar los límites del ET en materia de descanso y jornadas.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.
- Las horas complementarias no se consolidan
- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:
 - La atención de responsabilidades familiares del art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.
- La duración inferior de la jornada no implica un aposición diferenciada de derechos y obligaciones, respecto de los demás trabajadores. La regla general, es la equiparación de derechos, y la excepción el tratamiento proporcional que habrá de justificarse.

Tras el **RD 1131/2002, de 31 de octubre**, que entró en vigor el 28 de Noviembre, se dictaron normas de desarrollo y aplicación para adaptar la actual regulación reglamentaria a las nuevas previsiones legales.

Resaltamos a continuación la regulación de los aspectos de la acción protectora de la Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial más relevantes:

- Se aplica a los trabajadores con contrato a **tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijo discontinuo**, que estén incluidos en el campo de aplicación del régimen general, régimen especial de la minería del carbón y trabajadores por cuenta ajena, en el régimen especial de los trabajadores del mar; y quedan excluidos de la aplicación a los trabajadores que, suscrito un convenio especial, sean incluidos en el mismo régimen de la seguridad social, como consecuencia de un contrato a tiempo parcial, o trabajadores con contrato a tiempo parcial que suscriban el convenio especial.

- Están protegidos, en materia de protección por **desempleo**.
- Para acreditar los **períodos de cotización** se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, para ello, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco.
- Para pensiones de **jubilación e incapacidad permanente**, al número de días teóricos de cotización obtenidos se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5 resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados .
- Se señalan otras **normas generales respecto a cotización** en incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad, durante los que perviva el contrato de trabajo a tiempo parcial, o cuando el trabajador realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial en los que se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades.
- **Incapacidad temporal:** se determina la base reguladora diaria de la prestación dividiendo las bases de cotización de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y cotizados, y cuando se produzca interrupción de la actividad, se calculará de nuevo la base reguladora dividiendo por el número de días naturales comprendidos en los tres meses anteriores. En caso de extinción del contrato de trabajo, la cuantía de la prestación será equivalente a la que correspondería por prestación por desempleo.
- En cuanto al **riesgo durante el embarazo** a efectos de la determinación de la base reguladora y el abono de la prestación, se tendrá en cuenta lo previsto anteriormente para el caso de interrupción de la actividad
- La base reguladora diaria de la prestación económica por **maternidad** será el resultado de dividir las bases de cotización en la empresa durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre 365, y se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista
- En relación con las pensiones de **jubilación y de incapacidad permanente**, de enfermedad común o de accidente no laboral, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.
- Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias **profesionales**, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos. En el caso de contratos de trabajo **fijo-discontinuo**, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.
- En contingencias profesionales, para calcular la suma de los **complementos salariales** percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período, y se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a mil ochocientos veintiséis el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

13.9. Contrato Fijo Discontinuo

El Art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, diferencia entre el contrato fijo discontinuo que se repita en fechas ciertas, al que le será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido regulado en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y el de fijo discontinuos que se caracteriza por la incertidumbre e inconcreción en las fechas de prestación de servicios.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria (Art. 15.8, del E.T. redacción dada por Ley 12/2001, de 9 de julio).

Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria (Art. 15.8 E.T., redacción dada por Ley 12/2001, de 9 de julio).

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos (Art. 15.8 del E.T., redacción dada por Ley 12/2001, de 9 de julio).

La Ley 45/2002 señala que se encuentran en situación legal de desempleo los trabajadores fijos-discontinuos en periodo de inactividad productiva (entendemos que se están refiriendo a trabajos que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen de actividad de la empresa, ya que los fijos-discontinuos que se repiten en fechas ciertas, se les aplica la regulación del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido).

13.10. El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial por Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

El pasado 5 de diciembre de 2007 se publicó en el BOE la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social que pasa por ser una de las normas más importantes del presente año así como una de las disposiciones que más relevantes y profundas modificaciones ha introducido a nivel prestacional sobre el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Se produce la modificación del artículo 166 de la LGSS que implica un severo endurecimiento del régimen y requisitos de acceso a la jubilación parcial, con la clara intención de reducir el número de situaciones y sobretodo con el ánimo de evitar prácticas de índole abusivas o fraudulentas por parte de las empresas. En este sentido, y a pesar de fijarse un régimen transitorio en la nueva disposición transitoria decimoséptima de la LGSS, se exige haber cumplido 61 años (hasta ahora se exigían sólo 60), tener un mínimo de 30 años cotizados y seis años de antigüedad en la empresa. Además, para evitar la práctica fraudulenta de aprovechar el relevo generacional para sustituir a trabajadores de un alto grado retributivo con trabajadores de salario inferior se exige que entre el jubilado parcial y el relevista exista una correspondencia entre las bases de cotización, de manera que la base de cotización del relevista no pueda ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

A través de la Ley 40/2007 se modifica la redacción del apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y se

incluye en dicho artículo un nuevo apartado 7, todo ello afectando a la definición del contrato de relevo y con la siguiente redacción:

«6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

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.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. 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 en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, 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 sesenta y cinco años.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.”

Para poder realizar este contrato, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un **trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada**, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante con el trabajador que se jubila parcialmente, denominado **contrato de relevo**. (Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, redacción dada por Ley 40/2007). **Desde el 01.01.2002, los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.**

El **contrato de relevo** mencionado, tendrá las siguientes particularidades (Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, redacción dada por Ley 40/2007):

a) **La duración del contrato** será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de trabajo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

b) **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.

c) **El puesto de trabajo** del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Es competencia del Comité de Empresa, recibir información de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos Contratos a Tiempo Parcial y de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial (art. 64 ET).

Acción protectora de la Seguridad Social:

1. Periodos de cotización

Para su cómputo se tomarán únicamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas tanto ordinarias como complementarias, calculada su equivalencia en días teóricos de cotización. El nº de horas trabajadas se divide por 5.

Respecto al periodo mínimo exigible para causar derecho a pensión de incapacidad temporal, maternidad, muerte y supervivencia cuando éste deba estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este lapso se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en las actividades correspondientes.

En la pensión de Invalidez Permanente y Jubilación, al nº de días teóricos se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1'5 resultando el numero de días acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización.

2. Incapacidad Temporal

La base reguladora diaria será el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la Empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, entre el número de días efectivamente trabajados y cotizados en ese periodo. La prestación se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo mientras permanezca en IT.

En caso de que asuma el pago la entidad gestora o colaboradora del pago de la prestación se volverá a calcular la base reguladora igual que antes pero dividido entre el nº de días naturales comprendidos en dicho periodo. La prestación se abonará durante los días naturales que permanezca en IT.

A los efectos del cálculo del periodo máximo de duración de IT se realizará por referencia al nº de días naturales de permanencia en esa situación.

3. Maternidad

La base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa en el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (o de ser menor su antigüedad se dividirá por el nº de días naturales a que correspondan).

Se abonará durante todos los días en que la trabajadora permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista.

4. Bases reguladoras en pensiones

La integración de periodos donde no haya existido obligación de cotizar en jubilación e incapacidad permanente derivada de contingencias comunes, se realizará con la base mínima de cotización de las aplicables correspondiente al nº de horas contratadas en la fecha que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

Para el cálculo de la base reguladora derivada de contingencias profesionales, cuando la jornada de trabajo sea irregular o variable o no preste servicios todos los días, el salario diario será el que resulte de dividir entre 7 o 30 el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos periodos.

En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

Los complementos salariales percibidos en el año anterior se dividirán por el nº de horas trabajadas en ese periodo y se multiplicará por el coeficiente de proporcionalidad correspondiente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que recoja el contrato.

5. Jubilación parcial

La iniciada después de cumplidos 61 años, simultanea con un trabajo a tiempo parcial y vinculado o no a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Supone:

- Reducción de la jornada de trabajo y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%
- El contrato de relevo debe tener una duración igual al tiempo que falte al sustituido para alcanzar la edad de jubilación y con el límite de 65 años.
- La empresa debe mantener cubierta una duración de la jornada del relevista igual a la reducción de la jornada acordada por el sustituido, en el mismo puesto de trabajo o similar.

Hecho causante: el día de cese en el trabajo a jornada completa.

Cuantía de la pensión:

Será el resultado de aplicar a la que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite en el momento del hecho causante, conforme a las normas generales de la seguridad social, el porcentaje de reducción de su jornada.

No podrá nunca ser inferior a aplicar ese porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años.

Se modificará cuando se incremente el porcentaje de reducción de jornada a petición del jubilado parcialmente.

Solicitud y efectos económicos:

Se puede presentar la solicitud 3 meses antes del cese en el trabajo a jornada completa. El reconocimiento del derecho queda condicionado a la formalización de los contratos a tiempo parcial y de relevo. La retroactividad es de 3 meses desde la fecha de la presentación de la solicitud.

Incompatibilidad:

- Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- Incapacidad permanente total para el trabajo que va a realizar en jubilación parcial.

Prestación de la SS en jubilación parcial:

La base reguladora de la prestación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o derivada de fallecimiento de un trabajador en jubilación parcial, correspondiente al periodo en dicha situación, se incrementará hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho periodo a tiempo completo.

Extinción:

- Fallecimiento.
- Edad de 65 años, si el trabajador pasa a la situación de jubilación total.
- Jubilación anticipada.
- Incapacidad incompatible.

6. Cotización

Se da nueva redacción a la norma que establece la cotización en supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la SS), teniendo en cuenta la retribución percibida en función de las horas trabajadas.

Se establece una base mínima para cada contingencia y la base reguladora en situación de maternidad e incapacidad temporal.

No serán computables las cotizaciones efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial por duración inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, durante los periodos que hubiesen estado excluidos de protección por dichas contingencias.

Existe especialidades en la cotización de este tipo de contratos.

Tras el **RD 1131/2002, de 31 de octubre**, que entró en vigor el 28 de Noviembre del 2002, se dictaron **normas de desarrollo y aplicación** para adaptar la actual regulación reglamentaria a las nuevas previsiones legales de la jubilación parcial.

Resaltamos a continuación la regulación de los aspectos más relevantes:

- Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo. Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial mediante un **contrato a tiempo parcial**, reduciendo la jornada de trabajo (de un trabajador a tiempo completo comparable) y el salario, entre el 25 % al 75 % de aquéllos.
- Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial a una edad real inferior a los 65 años, la empresa deberá concertar simultáneamente un **contrato de relevo** con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador.
- La **cuantía de la pensión** de jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social, pero sin la aplicación del coeficiente adicional del 2 por 100. Pero cuando se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de los sesenta y cinco años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
- El porcentaje de reducción de jornada podrá **incrementarse** por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario, y si hay contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial, o contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial.
- Se **solicita** ante la Entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo con una antelación máxima de tres meses.
- Los **efectos económicos** de la pensión de jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo, sino sólo tendrán una retroactividad de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.
- La pensión de jubilación parcial será **incompatible** con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial, o con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- Para el cálculo de las **prestaciones de Seguridad Social durante la situación de jubilación parcial**, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a

tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo. También se aplicará por los períodos en que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, y otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial, durante el período en que se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100 por 100 de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo.

- De **no haberse simultaneado** la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre la determinación de la base reguladora computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que aquella magnitud se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 de las citadas bases de cotización.
- El jubilado parcial tendrá la condición de **pensionista** a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, médicas o farmacéuticas, y prestaciones de servicios sociales.
- El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación **ordinaria o anticipada**, pero para el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización tal y como señalamos anteriormente. Respecto al porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará, como período cotizado a tiempo completo, el período de tiempo cotizado que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada, siempre que, en ese período, se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo.
- La formalización del contrato de relevo y del contrato del jubilado parcial habrán de hacerse por **escrito en modelo oficial**.
- Se establecen normas para el **mantenimiento de los contratos de relevo, y jubilación parcial**, como cuando el relevista cesa, en que se puede sustituir por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Si el trabajador jubilado parcialmente fuera **despedido improcedentemente** antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurren las circunstancias a que se refiere el apartado anterior.
- En el supuesto de **incumplimiento** de estas normas, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.
- El trabajador puede acordar con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente, por razón de su contrato a tiempo parcial, se presten de forma **concentrada en determinados períodos de cada año**, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos o bien de forma prorrateada a lo largo del año, permaneciendo inactivo el tiempo restante.

13.11. Programa para el Fomento del empleo para el año 2006

La LPGE 2006. Ley 30/2005 de 29 de diciembre, estableció en su disposición adicional quincuagésima el Programa de Fomento de Empleo 2006.

Colectivos y sus bonificaciones : (cuota empresarial por contingencias comunes)

1) Las empresas que **contraten indefinidamente** (incluida fijos discontinuos) a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo y se trate de:

- a) Mujeres desempleadas, entre 16-45 años. Bonificación del 25% 24 meses.
- b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. Bonificación del 35% 24 meses. Si además son desempleadas durante 6 o más meses, ó mayores de 45 años: 70% 12 meses y 60% 12 meses más.
- c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en el INEM durante seis o más meses. Bonificación del 20% 24 meses. Con mujeres desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.
- d) Desempleados mayores de 45 y hasta 55. Bonificación del 50% 1 año, 45% resto. Con mujeres desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.
- e) Desempleados mayores de 55 años y hasta 65. Bonificación del 55% 1 año, 50% resto. Con mujeres desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.
- f) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación. Bonificación del 50% 1 año, 45% 2ª año. Con mujeres desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.
- g) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social. Bonificación del 90% 1 año, 85% 2ª año.
- h) Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción. Bonificación del 65% 24 meses, y el resto de vigencia :45% si son mayores de 45-55 y 50% si son mayores de 55-65 años. Con mujeres desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.
- i) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto. Bonificación del 100% 12 meses.

2) Las **empresas y las entidades sin ánimo de lucro** que contraten, indefinidamente a tiempo completo o parcial, incluida la fijos discontinuos, o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de **exclusión social**. **Bonificación 65%** durante un máximo de **24 meses**. Igualmente cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa u otra distinta. Con **mujeres** desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.

Se determinan los colectivos que se consideran en situación de **exclusión social**, incluidos los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

3) **Trabajadores autónomos**, dados de alta en el RETA al menos desde el 1/1/2005, que contraten indefinidamente a tiempo completo o parcial (incluido fijos discontinuos) a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, incluidos en algunos de los colectivos del apartado primero .

Bonificación igual que para trabajadores del Régimen General **aumentando 5 puntos** salvo el i) Con mujeres desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.

4) Las **cooperativas o sociedades laborales** a las que se incorporen desempleados incluidos en alguno de los colectivos establecidos en los apartados 1 y 2, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Bonificación igual a la señalada en cada caso, incluidos los supuestos de exclusión social, víctimas de violencia doméstica, transformaciones en indefinidos y los suscritos con trabajadores de 60 o más años. Con **mujeres** desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.

5) Los empleadores a los que se refieren los apartados anteriores, que contraten o incorporen indefinidamente, incluido fijos discontinuos, o temporalmente, a personas que tengan acreditada la condición de **víctima de violencia doméstica** por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

Bonificación 65% durante un máximo de **24 meses**. Igualmente cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con misma empresa u otra. Con **mujeres** desempleadas a tiempo completo incremento de 10 puntos.

Igualmente se incentivará, **la transformación en indefinidos**, incluida la modalidad de **fijo discontinuo**, de los contratos de duración determinada o temporales, a tiempo completo o parcial,

celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006, y la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, a tiempo completo o parcial, así como la transformación de contratos en prácticas y de relevo a tiempo parcial en indefinido a tiempo parcial.

Bonificación 25% durante un máximo de **24 meses**.

Los contratos de trabajo de **carácter indefinido, suscritos con trabajadores de 60 o más años** y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años .

Bonificación :50% para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2006, 60 % para los que ya reunían los requisitos en 2005, 70 % para los que ya reunían los requisitos en 2004, 80 % para los que ya reunían los requisitos en 2003, y se incrementarán en un 10 % en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%.

Las mismas bonificaciones se aplicarán en el caso de cooperativas respecto a sus **socios trabajadores o de trabajo**, con vínculo de carácter indefinido, mayores de sesenta años y con la antigüedad de 5 o más años siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las **mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo**, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con posterioridad al 27/4/2003 tendrá una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100% durante los 12 meses siguientes a la reincorporación de la mujer al trabajo tras **suspensión del contrato por maternidad y excedencia por cuidado de hijo**, o de 18 meses si se transforma en indefinido el contrato de duración determinada o temporal suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Son requisitos de los beneficiarios:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas.
- b) 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.

Se regula el régimen de **exclusiones y concurrencias** de las bonificaciones **así como su mantenimiento**.

13.12. Programa de Fomento del empleo para el año 2007 y siguientes

El Programa de Fomento del Empleo, contenido en la LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se dirige fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas, y se modifica el sistema de incentivos a dicha contratación indefinida, así como estimular la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Se mantiene básicamente el RD ley 5/2006, si bien la ley incorpora algunas modificaciones especialmente en bonificaciones a discapacitados.

Beneficiarios

Empresas, incluidos trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de SS d etrabajadores por cuenta ajena, que complan requisitos:

- Hallarse al cortiente de obligaciones tributarias y de SS.
- No haber sido excluido deal acceso a los beneficios de programas de empleo por comisión de infracciones muy graves no prescritas.

También se incluyen dichos beneficiarios en los casos de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios de trabajo de carácter indefinido, siempre que opten por un régimen de seguridad propio de trabajadores por cuenta ajena

Se establecen las exclusiones, concurrencia e incompatibilidades del programa.

Colectivo y cuantías de los incentivos:

- Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de los empleadores que contraten **indefinidamente a tiempo completo** :

a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año) (4 años).

b) Mujeres que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) . (4 años).

c) Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, si anteriormente alta en cualquier régimen de Seguridad Social mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) 4 años.

d) Mayores de 45 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

e) Jóvenes de 16-30 años: 66,67 euros/mes (800 euros/año) (4 años).

f) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos 6 meses: 50 euros/mes (600 euros/año) (4 años).

- Los empleadores que contraten a **personas con discapacidad** :bonificaciones:

1) contratación indefinida, transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad: 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

2) La bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) en caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año).

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) en caso de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, o personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si es mujer, la bonificación se incrementará, en 50 euros/mes (600 euros/año).

- Trabajadores **contratados por un centro especial de empleo**, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, o centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad : bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la

Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

- Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de **víctima de violencia de género o de víctima de violencia doméstica**: bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. Respecto contratos temporales: bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia.

- Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en **situación de exclusión social**: bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años. Si es contratación temporal bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

La transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido, con una bonificación 41,67 euros/ mes (500 euros/año) durante 4 años.

Bonificaciones cuando el contrato **indefinido o temporal sea a tiempo parcial**:

- a) El 100%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las $\frac{3}{4}$ partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El 75%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) El 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El 25% , cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 .

- Los contratos de **duración determinada o temporales**, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006, que se **transformen en indefinidos**, antes del 1 de enero de 2007, bonificación de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años.

- Los contratos de trabajo de carácter **indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años** bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 por 100 transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.

- Los contratos de trabajo de carácter **indefinido o transformados a su reincorporación de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo** cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, a partir del 1 de julio de 2006, bonificación de 100 euros al mes (1.200 euros/año) 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

Respecto a la **conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales** contenidos en la ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, se revisan los límites temporales actualmente vigentes y se amplía hasta 31/12/2007. En estos casos cuando el empresario despidiere objetivamente, una vez dispuestos a su favor 20 días de indemnización por año de servicio, si reconoce la improcedencia del despido realizado y consigna 13 días en el JS (33 días menos 20 días de indemnización dispuestos) evitará abono de salarios trámite.

Otras modificaciones de la ley que afectan a la contratación:

Se establecen límites temporales en el estatuto de los trabajadores para los **sucesivos contratos temporales** (no más de 24 meses en un periodo de 30 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto con la misma empresa en evitación de la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo), y se señala el régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales a los contratos de trabajo suscritos a partir del 15 de junio de 2006.

Se deroga el contrato **temporal de inserción**, y se establecen nuevos límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la **formación** (discapacitados, talleres de empleo, o escuelas taller o casas de oficios). Se determina los tipos de cotización aplicables a los contratos de inserción subsistentes, y se prevé la aprobación de una norma con rango de ley para regular el régimen de las empresas de inserción.

Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Tendrán una duración de 12 meses a tres años, y con una compensación económica de 12 días por año a su terminación.

Fomento de empleo para mayores de 59 años. LPGE 42/2006

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 59 o más años, con una antigüedad en la empresa de 4 o más años, darán derecho a la reducción, durante un año, del 40 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal. Si, al cumplir 59 años no tuviere la antigüedad en la empresa de cuatro años, la reducción será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

También se aplicará a los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

NORMATIVA:

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se aprueban las Medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos. (BOE, 04/06/83)
- Orden 13/4/94. (BOE, 28/4/94)
- Ley 42/94 de 30 de diciembre (BOE, 31/12/94)
- Ley 13/96 de 30/12 (BOE, 31/12/96)
- Ley 63/97, de 26 de Diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. (BOE, 30/12/97)
- Ley 64/97 de 26 de diciembre (BOE, 30/12/97)
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se aprueba el desarrollo del Art. 11 del E.T. en contratos formativos. (BOE, 17/04/98)
- RDL 11/98 de 4 de septiembre (BOE, 05/09/98)
- RDL 15/98 de 27 de noviembre (BOE, 28/11/98)
- Orden Ministerial de 14/07/1998. (BOE, 28/07/98)

- Resolución 26/10/98 aspectos formativos del contrato para formación (BOE, 28/07/98)
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del E.T. contratos de duración determinada. (BOE, 08/01/99) y RD 1251/2001 DF 1ª.
- Real Decreto-Ley 15/98, de 27 de Noviembre, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de la estabilidad. (BOE, 28/11/98)
- Ley 39/99 de 5 noviembre (BOE, 06/11/99)
- Ley 55/99 de 29 de diciembre (BOE, 30/12/99)
- Ley 14/2000, de 28 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el año 2001. (BOE, 30/12/99)
- Ley 12/2001, de 9 de julio, por la que se aprueban medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (BOE, 10/07/01)
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el año 2002 (BOE, 31/12/01)
- 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 13/12/2002)
- Ley 53/2002, de 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. (BOE, 31/12/2002)
- Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial. (BOE 27/11/02)
- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre. (BOE 19/02/2003)
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. (BOE, 31/12/2003)
- Real decreto-Ley 2/2003 de 25 de Abril, sobre medidas de reforma económica (BOE, 26/4/2003)
- Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo. (BOE, 5/04/2003)
- RD 170/2004 30 de enero por el que se modifica el RD 1451/2004. (BOE, 31/01/2004)
- LO 2/2004 de 28 de diembre. (BOE 29/12/2004)
- Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. (BOE, 31/12/2005)
- RD Ley 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 14-6-2006)
- LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE 30-12 2006)
- Ley 40/2007 , de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.