

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



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

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA-GASTEIZ 2013

Título: “Guía de ayudas y modalidades de contratación para promover el empleo de las mujeres”
Edita: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer
Autoría: Abella Legal
Diseño: Igor Markaida
Fecha: Diciembre 2013
Descriptores: Empresas, empleo de las mujeres, igualdad de oportunidades, contratación.

Índice

PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	9
AYUDAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES	11
1 Contratos indefinidos	11
1.1 Contratos indefinidos sin bonificación	11
1.2 Contrato de trabajo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras	12
1.3 Contrato indefinido de una persona joven por microempresas o personas autónomas	14
1.4 Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven	16
2 Contratos bonificados o temporales bonificados	18
2.1 Contratos bonificados para las personas trabajadoras en situación de exclusión social	18
2.2 Contratos bonificados para personas trabajadoras en situación de exclusión social por empresas de inserción	21
2.3 Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social en empresas de inserción	25
2.4 Contratos bonificados para personas trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo	28
2.5 Contrato de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo	30
3 Contratos formativos	33
3.1 Contrato para la formación y el aprendizaje	33
3.2 Contrato en prácticas	37
3.3 Contrato de primer empleo	39
3.4 Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa	41
4 Contratos de duración determinada, interinidad	44
4.1 Contrato de interinidad	44
4.2 Contrato de interinidad por sustitución del o de la trabajadora en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social	46

4.3	Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a personas en formación por personas beneficiarias de prestaciones por desempleo	47
4.4	Contrato de interinidad para sustituir a personal contratado, durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad	48
4.5	Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad	49
4.6	Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a víctimas de violencia de género	50
4.7	Contrato de obra o servicio determinado	51
4.8	Contrato eventual por circunstancias de la producción	52
5	Medidas de mantenimiento del empleo	55
5.1	Exoneración de cuotas de seguridad social respecto a las personas trabajadoras por cuenta ajena con 65 o más años	55
5.2	Bonificación de cuotas de seguridad social para personas trabajadoras con regulación temporal de empleo	56
6	Contratación de personas con discapacidad	59
6.1	Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad	59
6.2	Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales	61
6.3	Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	64
6.4	Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad	66
6.5	Contrato en prácticas para personas con discapacidad	71
6.6	Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación	73
7	Otras modalidades contractuales	76
7.1	Transformación de contratos en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinidos con bonificación	76
7.2	Contrato de trabajo de relevo	78
7.3	Contrato de trabajo del servicio del hogar familiar	81
7.4	Contratos bonificados para personas penadas en instituciones penitenciarias	84
7.5	Contrato de trabajo a distancia	85
7.6	Contratos para la realización de un proyecto de investigación	87
8	Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar	92
8.1	Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar	92

8.2 Ayuda a la conciliación de la vida familiar y laboral para el cuidado de hijos y/o hijas menores. Reducción de jornada de trabajo y/o excedencia	94
8.3 Ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria	96
8.4 Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral para la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o hijas menores	98
9 Contratación de personas con discapacidad	101
9.1 Ayudas para el desarrollo de las actuaciones de empleo con apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo	101
9.2 Ayudas para la creación y mantenimiento del empleo de personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo	102
9.3 Ayudas para la contratación con carácter fijo de personas trabajadoras con discapacidad en las empresas	104
9.4 Ayudas de apoyo al fomento del tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado de trabajo ordinario de personas con discapacidad, mediante enclaves laborales	106
10 Otras medidas	108
10.1 Ayudas destinadas a la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas en centros de trabajo de empresas vascas situadas en el exterior	108
10.2 Ayudas para acciones locales de promoción de empleo	110
DIRECTORIO DE AGENTES	118



PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN



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

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

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

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

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

Izaskun Landaia Larizgoitia

Directora de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer

INTRODUCCIÓN

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

Motivado por la crudeza de la crisis y el deterioro de la demanda interna, el desempleo ha crecido constantemente desde 2008 hasta llegar al 15,8% de la población activa vasca en el conjunto de los territorios históricos.¹

Según se analiza en la publicación anual de Emakunde “Cifras, hombres y mujeres 2012” existe cada vez una menor brecha en la contratación y tasa de actividad entre mujeres y hombres motivada por distintos factores socioeconómicos, aunque permanecen algunas diferencias notables en las condiciones laborales que varían en función del nivel educativo, o del sector de actividad, siendo, por ejemplo, el sector servicios, y en el nivel educativo alto en los que menor brecha salarial se encuentra.

Según los últimos datos publicados por la Encuesta de población activa publicada en octubre de 2013, en la Comunidad Autónoma de Euskadi existe un desempleo femenino del 16,81% frente a un 14,98% del masculino, lo que sigue reflejando una brecha clara en el nivel de contratación y por tanto un campo de trabajo necesario en el que centrar nuestros esfuerzos.

Desde una esfera pública la estrategia Vasca de Empleo 2011-2014 recoge dentro del eje 4 garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el Programa de Reactivación del Empleo 2013-2016 se recogen medidas para fomentar el empleo juvenil y la formación para el empleo, en concreto, el apoyo a mujeres reentrantes.

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

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

¹Fuente: INE, datos del tercer trimestre de 2013.



AYUDAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES

AYUDAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES

1 Contratos indefinidos

1.1 Contratos indefinidos sin bonificación

1.1.1 Requisitos

- Podrá ser verbal o escrito.
- Comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.

1.1.2 Características

Pasarán a la condición de personas trabajadoras fijas cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Las personas que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- Los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

La indemnización por despido reconocido o declarado improcedente será de:

- 33 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores, hasta un máximo de 24 mensualidades.
- Si el contrato había sido formalizado con anterioridad al 12 de febrero de 2012 la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio realizado antes de esta fecha. Será a razón de 33 días de salario por año de servicio para los realizados después del 12 de febrero de 2012, sin que el importe pueda ser superior a 720 días de salario, salvo que el cálculo de la indemnización del periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, con el límite máximo insuperable de 42 mensualidades.

1.1.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- 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.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Contrato de trabajo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras

1.2.1 Requisitos:

Parte contratada

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

Parte contratante

- No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado decisiones extintivas improcedentes y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en el artículo 6.2.
- Debe mantenerse el empleo de la persona trabajadora contratada al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.
- No se considera incumplimiento el despido por causas objetivas disciplinarias cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

Contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa.
- Formalización en el modelo establecido.
- Período de prueba de un año. No se puede establecer periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones en la empresa con anterioridad en cualquier modalidad de contrato.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

1.2.2 Características:

Incentivos fiscales:

- Primera persona trabajadora contratada menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.
- Contratar a una persona desempleada perceptora de prestación contributiva, deducción fiscal del 50% del menor de los siguientes importes:
 - El importe de la prestación por desempleo que la persona trabajadora tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.
 - El importe correspondiente a 12 mensualidades de la prestación por desempleo que tienen reconocida.
- El o la trabajadora deberá haber percibido la prestación, al menos 3 meses.
- La empresa requerirá a la persona trabajadora un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de prestación pendiente de percibir.
- El o la trabajadora podrá compatibilizar, voluntariamente, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años para personas trabajadoras inscritas en la Oficina de Empleo:

- Jóvenes: Entre 16 y 30 años ambos inclusive.
 - Cuantías: Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año); Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año); Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).
 - Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que esté menos representada, las cuantías se incrementarán 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).
- Mayores 45 años:
 - Cuantías: 108,33 euros/mes (1.300 euros/año).
 - Cuando se concierte el contrato con una mujer en sectores que esté menos representada, la cuantía se incrementará 125 euros/mes (1500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

1.2.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

1.3 Contrato indefinido de una persona joven por microempresas o personas autónomas

1.3.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- Empresas, incluidas las personas autónomas, que tengan una plantilla igual o inferior a 9 personas.
- No haber tenido vínculo laboral anterior con la parte contratada.
- No haber optado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley donde se establece este contrato, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que las personas afectadas por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- No haber celebrado con anterioridad otro contrato con estas características, salvo que el contrato se extinguiese por causa no imputable a la parte contratante o por resolución durante el periodo de prueba.
- Debe mantenerse en el empleo a la parte contratada al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable a la parte empresarial o por resolución durante el periodo de prueba.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario, cuando uno y otro sea declarado o reconocido procedente, por

la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la parte contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

- No se aplicará este contrato cuando:
 - El contrato se concierte con arreglo al artículo 4 de la Ley 3/2012, donde se regula el contrato de trabajo indefinido de apoyo a las personas emprendedoras.
 - Cuando el contrato sea para trabajos fijos discontinuos, de acuerdo con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Cuando se trate de contratos indefinidos incluidos en el artículo 2 de la Ley 43/2006, donde se regula el contrato realizado con personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, doméstica y del terrorismo y personas en riesgo de exclusión social. Será de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7 y 6.2.

Contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.
- Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.

1.3.2 Características

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

1.3.3 Regulación

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

1.4 Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven

1.4.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas con edad igual o superior a 45 años y que cumplan alguno de los siguientes requisitos:
 - Ser desempleadas inscritas ininterrumpidamente en la Oficina de Empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.
 - Resulten beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Parte contratante

- Personas por cuenta propia o autónomas, menores de 30 años, sin personal asalariado que contraten por primera vez, desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 4/2013.
- Deberá mantener en el empleo a la persona contratada, al menos, 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable a la parte empresarial o por resolución durante el periodo de prueba. Si se diera alguna de estas causas anteriores se podrá celebrar un nuevo contrato, si bien el periodo total de aplicación de la reducción no podrá exceder, en conjunto, de 12 meses.
- En el caso de que la contratación de una persona pudiera dar lugar simultáneamente a la aplicación de otras bonificaciones o reducciones en las cuotas de Seguridad Social, solo podrá aplicarse una de ellas, correspondiendo la opción a la parte beneficiaria en el momento de formalizar el alta de la persona contratada en la Seguridad Social.

Contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada a tiempo completo o parcial.

1.4.2 Características

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 100% durante 12 meses siguientes a la contratación.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en su artículo 2.7.

1.4.3 Regulación

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

2 Contratos bonificados o temporales bonificados

2.1 Contratos bonificados para las personas trabajadoras en situación de exclusión social

2.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Persona desempleada o que trabaja en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de una persona que trabaja a tiempo completo comparable.
- Que se encuentre en una situación de las denominadas como exclusión social, esta será acreditada por los correspondientes Servicios Sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
 - Personas que perciben la Renta Mínima de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como las personas que forman parte de la unidad de convivencia que se benefician de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora o haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Personas liberadas condicionales y personas ex reclusas, así como internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.
 - Las personas que se encuentran en situación de libertad vigilada y las ex internas, así como las personas menores internas, incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de las

personas menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la L.O. 5/2000, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio.

- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- La persona trabajadora no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, con algunas excepciones establecidas en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Como norma general: la persona trabajadora no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con la empleadora o con quienes ostentan cargos de dirección o pertenezcan a los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estas últimas personas.
- Excepción: Cuando la persona empleadora sea autónoma, sin personal asalariado y contrate a un o una familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo, o hijos e hijas de la persona trabajadora autónoma, menores de 30 años y que trabajen con ella, tanto si conviven como si no conviven.

Parte contratante

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento de empleo, según lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas en la citada Ley.

Contrato

- Estos contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporales mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.1.2 Características:

- Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- La contratación temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Si se transforma en indefinido un contrato temporal, dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.
- Si la ayuda se ha obtenido de forma fraudulenta, sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes según lo establecido en las normativas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

2.1.3 Regulación

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

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.2 Contratos bonificados para personas trabajadoras en situación de exclusión social por empresas de inserción

2.2.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas en situación de exclusión social.
- La exclusión social será acreditada por los Servicios Sociales competentes y queda determinada por la pertenencia de la persona a alguno de los siguientes colectivos:
 - Personas que perciben la Renta Mínima de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada por cada Comunidad Autónoma, así como las personas que forman parte de la unidad de convivencia y beneficiarias de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - i. Falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - ii. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Personas mayores de 18 y menores de 30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
 - Personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial establecida en el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas penadas que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de las sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad,

así como las personas liberadas de forma condicional y las ex reclusas.

- Personas menores de edad internas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000 reguladora de la responsabilidad penal de las personas menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no se encuentre incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial, libertad vigilada y las personas ex internas.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativos autorizados por la Comunidad Autónoma y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Como norma general: la persona contratada no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con la persona empleadora o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estas últimas personas.
- Excepción: cuando la persona empleadora sea una persona que trabaje de forma autónoma sin personal asalariado, y contrate a una persona de su familia que sea menor de 45 años, si no convive en su hogar ni está a su cargo; o cuando las personas contratadas sean hijas o hijos de la trabajadora autónoma, pero sean menores de 30 años y trabajen con ella, tanto si conviven como si no conviven.
- La persona que es contratada no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad, en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Como norma general: quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Excepto cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Parte contratante

- Ser Sociedad Mercantil o Sociedad Cooperativa calificada como Empresa de Inserción, que realice una actividad económica cuyo objeto social sea la

integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.

- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, es decir, entidades sin ánimo de lucro, asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción. Esta participación será al menos de un 51% del capital social para las Sociedades Mercantiles. En el caso de sociedades cooperativas y sociedades laborales dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a las personas socias colaboradoras o asociadas.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, un porcentaje de personas contratadas en proceso de inserción, de al menos el 30% durante los primeros 3 años de actividad y de al menos el 50% del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser inferior a 2.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el 80% de los excedentes disponibles a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social que incluya memoria económica y social, grado de inserción en el mercado laboral ordinario y composición de la plantilla, información sobre las tareas de inserción realizadas y previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos, derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.
- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, según lo previsto en el Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Quedarán excluidas de las ayudas por un periodo de 12 meses, las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de las distintas normativas de programas de fomento del empleo.

Contrato

- Estos contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporales mediante contrataciones a

tiempo completo o a tiempo parcial, debiendo en este caso ser la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada del trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

- También se podrá concertar el contrato temporal de fomento del empleo para trabajadores o trabajadoras en situación de exclusión social.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que se disponga por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.2.2 Características

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

2.2.3 Regulación

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

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.3 Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social en empresas de inserción

2.3.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo y que se encuentre en situación acreditada de exclusión social:
 - Personas perceptoras de Renta Mínima de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como las personas que forman parte de la unidad de convivencia beneficiaria de ellas.
 - Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior por alguna de las siguientes causas:
 - i. Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - ii. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - Jóvenes mayores de 18 y menores de 30 años procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Personas internas 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, así como personas que se encuentren en libertad condicional y ex reclusas.
 - Personas menores de edad que se encuentren internas, 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 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 las personas que se encuentren en situación de libertad vigilada y ex reclusas.

- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativos, de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Como norma general: La persona que vaya a ser contratada no podrá tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, con la parte empresarial o de quienes ostenten cargos de dirección o sean parte de los órganos de administración de las sociedades, así como las contrataciones que se produzcan con estas últimas personas.
- Excepción: No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea una persona que trabaje como autónoma sin personal asalariado, y contrate a una persona de su familia menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los y las hijas de la trabajadora o trabajador autónomo menores de 30 años que trabajen a su cargo, tanto si conviven como si no lo hacen.
- No podrán ser contratadas las personas que en los 2 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 de la persona contratada.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Parte contratante

- 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 periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Contrato

- Por escrito, en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.
- El contrato podrá concertarse por un período mínimo de 12 meses y máximo de 3 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 6 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.

2.3.2 Características

- Cada contrato temporal de fomento de empleo dará derecho a una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el caso de contratos de trabajo suscritos con personas menores de 30 años ó menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, dará derecho a una bonificación de 137,50 euros/mes (1650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida.
- A la terminación del contrato, la persona contratada tendrá derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio.

2.3.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de Julio, de medidas de apoyo del emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.4 Contratos bonificados para personas trabajadoras que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo

2.4.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia o víctima de terrorismo, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo.
- La persona contratada no tendrá relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la persona contratante, con quienes ostenten cargos de dirección o sean parte de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.
- No será de aplicación esta exclusión cuando la persona empleadora sea trabajadora autónoma sin personal asalariado y contrate a una sola persona de su familia menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Ni en el supuesto de los hijos o hijas de la persona autónoma menores de 30 años que trabajen con ella, tanto si conviven como si no lo hacen.
- La persona contratada no debe haber estado vinculada a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.

Parte contratante

- Podrán celebrar este contrato todas las empresas, incluidas las cooperativas o sociedades laborales, que incorporen a este colectivo como personas asociadas de trabajo, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas contratadas por cuenta ajena, así como las personas autónomas que contraten a trabajadoras y trabajadores incluidos en este colectivo.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, 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, quedando excluidas por un período de 12 meses de las ayudas contempladas.

Contrato

- Los contratos podrán realizarse con carácter indefinido, incluida la modalidad de fijos discontinuos, o temporal mediante contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se formalizarán por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.4.2 Características

- Cada contrato indefinido dará derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada persona contratada que haya sido declarada por la Administración Pública como víctima de violencia doméstica, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años. En el caso de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, la bonificación será de 125 euros/mes (1500 euros/año) durante 4 años.
- Cada contrato temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 50 euros/mes (600 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- En el supuesto de transformación en indefinidos de estos contratos temporales (víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo), dará derecho a la bonificación de 125 euros/mes (1500 euros/año) durante 4 años.
- Cuando el contrato inicial o transformación en indefinidos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006.
- Las personas que se beneficien no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

- En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

2.4.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se prueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2.5 Contrato de trabajo para personas mayores de 52 años beneficiarias de los subsidios por desempleo

2.5.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- No se podrá aplicar esta medida cuando se trate de contratos de inserción o de contratos subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal al amparo del Programa de Fomento del Empleo Agrario o cuando la contratación sea efectuada por:
 - Empresas que tengan autorizado expediente de regulación de empleo en el momento de la contratación.
 - Empresas en las que la persona contratada y que se encuentra cobrando el subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos 12 meses, salvo en el caso de contratos con trabajadores/as eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Contrato

- El contrato se realizará a tiempo completo y de forma indefinida o temporal, con una duración superior a 3 meses, salvo en el caso de contratos con personal contratado de forma eventual incluida en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Se formalizará por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

2.5.2 Características

- Ayudas que podrán recibir las personas que se beneficien del subsidio y las empresas que las contratan:
 - Abono mensual a la persona contratada del 50% de la cuantía del subsidio, durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio y sin perjuicio de la aplicación de las causas de extinción del derecho previstas en las letras a), e), f), g) y h) del artículo 213 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
 - Abono a la persona contratada, en un solo pago, de 3 meses de la cuantía del subsidio si el trabajo que origina la compatibilidad obliga a la parte contratada a cambiar de lugar habitual de residencia.
 - Bonificación que corresponda, en caso de contratación indefinida si se cumplen los requisitos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo o del Real

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

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

2.5.3 Regulación

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Disposición transitoria 5ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (Salvo el apartado 3.3, derogado por el apartado a) de la derogatoria única del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad).

3 Contratos formativos

3.1 Contrato para la formación y el aprendizaje

3.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas mayores de 16 años y menores de 25 años (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, cuando sean contratadas por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente y en los supuestos de contratos celebrados con personas del alumnado, participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1.d de la Ley 53/2006) ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007.
- Las personas contratadas no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, ni turnos, 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).
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, la persona trabajadora no podrá ser contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la misma persona en la misma empresa por un tiempo superior a 12 meses.

Contrato

- Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años, si bien, mediante Convenio Colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni máxima de 3 años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnado participante en proyectos de empleo y 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 2 veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse 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.
- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del “Acuerdo para la actividad formativa en contratos para la formación y el aprendizaje”.

De la actividad formativa:

- La actividad formativa consistirá en:
 - Contratos para la formación y el aprendizaje suscritos desde el 13 de febrero de 2012 en los que la persona contratada pasará a realizar esta relación con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición.
 - 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. Si en el plazo de 1 mes no hay resolución, se entiende estimada la solicitud por silencio positivo.
- La autorización se comunica por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- La formación se imparte:
 - En los centros de formación autorizados por las Administraciones educativas y/o acreditadas 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;
 - En Centros que imparten formación en Certificados de Profesionalidad.
 - En Centros que imparten formación en Títulos de Formación Profesional.
- Régimen transitorio de la actividad formativa. Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad o no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013. En este caso la formación la imparte la empresa directamente, cuando los contenidos formativos estén validados por el Servicio Público de Empleo Estatal; los Centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

3.1.2 Características

- Los incentivos consisten en que 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 y en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de las personas contratadas a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

- Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante 3 años. Si son mujeres las personas contratadas, se reducirá 1.800 euros/año. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 10/2011, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.
- Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contempladas en la sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006.
- La retribución de la persona contratada se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo.
- La acción protectora de la Seguridad Social de la persona contratada para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Si la persona 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.
- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con las personas para ser puestas a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Las Empresas de Trabajo Temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

3.1.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adopten otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.

- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

3.2 Contrato en prácticas

3.2.1 Requisitos

Parte contratada

- Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2000, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de 5 años, o de 7 cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

Parte contratante

- A la terminación del contrato deberá expedir a la parte contratada un certificado en el que conste la duración de la práctica, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Contrato

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación de la persona trabajadora, 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 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá durar menos de 6 meses ni más de 2 años, dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, se podrá acordar hasta 2 prórrogas, con una duración mínima de 6 meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado

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

- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

3.2.2 Características

- Cuando el contrato se concierte con una persona menor de 30 años ó menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a la persona contratada, durante la vigencia del contrato.
- Si de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, la persona contratada estuviera realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 3/2012.
- La retribución de la persona contratada será la fijada en Convenio Colectivo para las personas en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de personas contratadas a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- Ninguna persona podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato la parte contratada 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.
- A la terminación del contrato, la empresa contratante deberá expedir a la persona contratada un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

3.2.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

3.3 Contrato de primer empleo

3.3.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- Como norma general: empresas, incluidas las personas trabajadoras por cuenta propia o autónoma.
- Excepción: No podrá concertar este contrato la empresa, incluido el personal autónomo que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hayan extinguido contratos de manera improcedente. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que las personas afectadas por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

- Como norma general: Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la transformación al menos 12 meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
 - Excepción: No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, o por la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contrato

- Contrato por tiempo determinado:
 - La duración mínima será de 3 meses y la máxima de 6 meses, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses.
 - Jornada a tiempo completo o parcial, en este caso superior al 75% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable.
- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
- Será comunicado al Servicio Público de empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.

3.3.2 Características

- Si transcurrido el plazo mínimo de 3 meses desde la celebración se transforma en indefinido, con una jornada al menos del 50% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 Euros/año, durante 3 años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/año.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.
- En el supuesto de trabajadores o trabajadoras con este contrato eventual y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas tendrán derecho a idéntica bonificación, cuando, sin solución de continuidad concierten con dichos trabajadores o trabajadoras un contrato indefinido, siempre que hubiera transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde la celebración del contrato inicial.

3.3.3 Regulación

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

3.4 Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa

3.4.1 Requisitos

Parte contratada

- Menores de 30 años ó menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, inscritos/as en la Oficina de Empleo y reunir alguno de los siguientes requisitos:
 - Ser persona desempleada, inscrita de forma ininterrumpida en la Oficina de Empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores a la contratación.
 - No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
 - Proceder de otro sector de actividad, en los términos que se determine reglamentariamente.
 - Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

Parte contratante

- Empresas, incluidas las personas autónomas.
- Las empresas, incluidas las personas autónomas, deberán no haber optado, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, por tomar decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de 12 meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido

disciplinario, cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Contrato

- Por tiempo indefinido o de duración determinada.
- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a una persona que trabaja a tiempo completo comparable.
- Se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación.

Formación

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

3.4.2 Características

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 personas, durante un máximo de 12 meses.
- Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que la persona contratada continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los 6 meses previos a la finalización del periodo de los 12 primeros meses.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas, respecto a las reducciones, en la Sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

3.4.3 Regulación

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

4 Contratos de duración determinada, interinidad

4.1 Contrato de interinidad

4.1.1 Requisitos

Contrato:

- Como norma general: Contrato a jornada completa. Excepto:
 - Cuando la persona contratada sustituida estuviera contratada a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de las personas que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37. 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores. O en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada de la persona sustituida, así como en los supuestos en que las personas contratadas disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente.
- La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia de la persona contratada sustituida con derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
- El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar a la persona sustituida y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

4.1.2 Características

- El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 - La reincorporación de la persona sustituida.
 - El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
 - La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - El transcurso del plazo de 3 meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de la aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.
- Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y la persona continuase prestando servicios.
- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - Los celebrados en fraude de Ley.

4.1.3 Regulación

- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. Modificado por el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.2 Contrato de interinidad por sustitución del o de la trabajadora en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social

4.2.1 Requisitos

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

4.2.2 Características

- Rigen las normas establecidas para los contratos de interinidad salvo para los contratos de interinidad que se celebran para sustituir a la persona que esté en situación de excedencia por cuidado de familiar. En este caso tendrá derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación cuando dichos contratos se celebren con beneficios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como parte perceptora:
 - 95% durante el primer año de excedencia de la persona que se sustituye.
 - 60% durante el segundo año de excedencia de la persona que se sustituye.
 - 50% durante el tercer año de excedencia de la persona que se sustituye.
- Estos beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten a cónyuges, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive de la persona contratante o quienes ostenten cargos de dirección o pertenezcan a los órganos de administración de sociedades.

4.2.3 Regulación

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a personas en formación por personas beneficiarias de prestaciones por desempleo

4.3.1 Requisitos

- Como norma general rigen las normas generales expuestas en el Contrato de interinidad. Excepciones:
 - Podrán acogerse a este programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a su personal contratado con personal desempleado que se beneficie de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquellos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.
 - La aplicación de este programa será obligatoria para el personal desempleado que se beneficie de prestaciones por desempleo.
 - La parte contratante deberán presentar en la Oficina de Empleo un certificado expedido por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación mediante el cual se acredite la participación de su personal en las acciones formativas programadas, así como el tiempo de duración de las mismas.

4.3.2 Características

- La persona desempleada contratada percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio.
- La parte contratante, durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar a la persona contratada la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo asimismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado, incluyendo el importe de la prestación o del subsidio.

4.3.3 Regulación

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

4.4 Contrato de interinidad para sustituir a personal contratado, durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad

4.4.1 Requisitos

- Los beneficios que se establecen en estas líneas no serán de aplicación en los siguientes casos:
 - Contrataciones que se celebren con el o la cónyuge, ascendiente, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del o de la empresaria o de aquellas personas que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.
 - Contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

4.4.2 Características

- Como norma general rigen las normas generales expuestas en el Contrato de interinidad.
- Con las siguientes especificidades:
 - Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento pre adoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a las personas que sean socias trabajadoras, socias de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadoras autónomas, con independencia del régimen de afiliación.
 - Si la persona trabajadora no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación al puesto de trabajo.

- En la cotización de las personas trabajadoras o de las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con personas desempleadas, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta.
- Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la sustitución de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad de la persona sustituida.

4.4.3 Regulación

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

4.5 Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad

4.5.1 Requisitos

- Como norma general rigen las normas generales expuestas en los contratos de interinidad.
- Peculiaridades: las personas contratadas deben ser personas con alguna minusvalía, desempleadas que sustituyan a otras personas con minusvalía

que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad durante el período en que persista dicha situación.

4.5.2 Características

- Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

4.5.3 Regulación

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

4.6 Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a víctimas de violencia de género

4.6.1 Requisitos

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

4.6.2 Características

- Como norma general rigen las normas generales expuestas para los contratos de interinidad.
- Específicamente tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión del contrato de la persona sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4.6.3 Regulación

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

4.7 Contrato de obra o servicio determinado

4.7.1 Requisitos

- El contrato y las prórrogas, se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- Siempre por escrito, y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.
- Se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.
- Cuando la duración del contrato sea superior a 1 año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte de la o del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y la persona continuará prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- 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 periodo de prueba; si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral; si se ha celebrado en fraude de ley.

4.7.2 Características

- Podrán concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. No pudiendo superar los 3 años de duración, ampliable en 12 meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadoras fijas de la empresa.

- A la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2013, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Esta cantidad se incrementará anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

4.7.3 Regulación

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

4.8 Contrato eventual por circunstancias de la producción

4.8.1 Requisitos

- Podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con una persona desempleada menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses.
- Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un o una trabajadora a tiempo completo comparable, conforme a lo establecido en el art. 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses, y en el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.
- Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
 - La duración máxima del contrato.
 - El período dentro del cual puede celebrarse.
 - Ambas cosas.

- En cualquier caso, los Convenios Colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
- En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.
- El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.
- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.
- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y la persona trabajadora continúe prestando servicios.
- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba. Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
 - También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo ó a tiempo parcial del eventual, para una primera experiencia profesional, “primer empleo joven”, podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero.

4.8.2 Características

- A finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

4.8.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

5 Medidas de mantenimiento del empleo

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

5.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener cumplidos los 65 años.
- Personas que de manera voluntaria decidan continuar o reiniciar su actividad laboral con un contrato indefinido.
- Acreditar 35 o más años de cotización, sin computar la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Parte contratante

- Todas aquellas de carácter general.

5.1.2 Características

- Cada contrato indefinido supondrá una exoneración de las cuotas de la empresa y la persona trabajadora por contingencias comunes excepto la incapacidad temporal derivada de las mismas.
- Si al cumplir 65 años de edad la persona trabajadora no tuviere cotizados 35 años, la exoneración será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectivas.
- No aplicable a personas que trabajen en las Administraciones Públicas u Órganos Públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

5.1.3 Regulación

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

5.2 Bonificación de cuotas de seguridad social para personas trabajadoras con regulación temporal de empleo

5.2.1 Requisitos

Parte contratada

- Encontrarse en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.
- No tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con la persona empresaria o con quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las sociedades, así como con las contrataciones que se produzcan con estos últimos.

Parte contratante

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos a los que se haya aplicado la bonificación quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de la aplicación de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la exclusión derivada del despido colectivo.
- Compromiso de mantener en el empleo a las personas contratadas afectadas durante al menos 1 año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichas personas, no se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona contratada.

5.2.2 Características

- Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por las personas en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal.
- La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo de la persona contratada, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por persona contratada.
- Será de aplicación lo establecido en el artículo 1.3 y 1.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como los requisitos regulados en el artículo 5, las exclusiones establecidas en las letras a) y b) del artículo 6.1 y lo dispuesto en su artículo 9 sobre reintegro de los beneficios.
- Para que se puedan aplicar los incentivos es necesario que las solicitudes de regulación de empleo se hayan presentado desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.
- Las bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el Programa de Fomento de empleo, sin que la suma de las bonificaciones supere el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- 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.

EREs en tramitación a la entrada en vigor de la Ley 3/2012

- Los expedientes de regulación de empleo en tramitación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa vigente en el momento del inicio.
- Los expedientes de regulación de empleo, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

5.2.3 Regulación

- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

6 Contratación de personas con discapacidad

6.1 Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad

6.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Ser una persona desempleada, inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- La persona no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Parte contratante

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estas personas contratadas por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlas por otra persona con discapacidad.
- Tendrán que estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten personas con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen personas con discapacidad como socias.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados, quedarán excluidas por un período de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este programa.
- Las empresas deberán solicitar las personas con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.
- Cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Contrato

- Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.
- Formalización por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.

6.1.2 Características

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

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

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 26 de diciembre, según redacción dada por el art. 6 dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

- Subvenciones:
 - Para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducciones:
 - De la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona y año de incremento del promedio de la plantilla de personal contratado con discapacidad, contratados/as por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media

de personal con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

6.1.3 Regulación

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

6.2 Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

6.2.1 Requisitos

Parte contratada

- Ser persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
- Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:
 - Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- La persona contratada no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Parte contratante

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

Contrato

- Por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.
- Mantener duración mínima de 3 años, en caso de despido procedente, cubrir puesto con persona con discapacidad.
- Posibilidad de acogerse a indemnización por despido de 33 días/año prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.
- El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía.

6.2.2 Características

- La empresa colaboradora que contrate a una persona del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrán las siguientes ayudas:
 - Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
 - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, 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.
- Si la empresa colaboradora contrata a una persona del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
 - Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
 - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas con alguna minusvalía.
 - Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones.

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

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.
- En lo previsto en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, será de aplicación a las empresas colaboradoras y a estos contratos el régimen sobre requisitos y exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de las y los trabajadores, aplicable a las ayudas reguladas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.

6.2.3 Regulación:

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

6.3 Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

6.3.1 Requisitos

Parte contratada

- Ser persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la

Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- Personas desempleadas inscritas en la oficina de empleo
- La persona contratada no debe haber estado vinculada a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Parte contratante

- No podrá contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El 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 las personas con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Contrato

- Posibilidad de obtener los beneficios por la transformación del contrato temporal en indefinido, 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.
- Formalización por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes a su concertación.
- Duración entre 12 meses y 3 años.
- Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- Podrá celebrarse a jornada completa o parcial.
- A la terminación del contrato, la persona contratada tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de contrato.

6.3.2 Características

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

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

- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en 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 o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, y por la Ley 43/2006, de 29 de septiembre, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

6.3.3 Regulación

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

6.4 Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad

6.4.1 Requisitos

Parte contratada

- Ser persona con discapacidad y estar reconocida como tal por el Organismo competente.
- Ser persona mayor de 16 años.
- Carecer 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.

Contrato

- Tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas 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.
- Formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni máxima de 3 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.
- El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse 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. Las personas no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, la persona no podrá ser contratada bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona contratada en la misma empresa por un tiempo superior a 12 meses.

Transformación:

- Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a la misma bonificación que el contrato indefinido inicial para personas con discapacidad, de acuerdo con el art. 2.2 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.
- Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contempladas en la Sección 1ª

del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Actividad formativa:

- La persona contratada 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 periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.
- La actividad laboral desempeñada 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 la persona trabajadora como de las empresas.
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la L.O. 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, la persona podrá solicitar de la Administración Pública competente el expediente del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de las personas contratadas en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje de la persona contratada.

Régimen transitorio de la actividad formativa

Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012.

- La actividad formativa se inicia:
 - Previa solicitud de la empresa en la Oficina de Empleo.
 - Una vez autorizada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, comunicándose la autorización a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de control de aplicación de las bonificaciones.
- La formación será impartida por los centros de formación disponibles para su impartición.
- Los contenidos son los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- La duración será la que se especifique en el certificado o título de formación profesional. Una vez finalizado se podrá solicitar a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional o la acreditación parcial acumulable.

Contratos para la formación y el aprendizaje en los que el trabajo efectivo a realizar no está relacionado con un título de formación profesional o certificado de profesionalidad y no existen centros de formación disponibles para su impartición, suscritos desde el 31 de agosto de 2011 hasta los doce meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012:

- La formación será impartida por la empresa directamente, o por los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal
- Los contenidos mínimos serán los del fichero de especialidades o, en su defecto, los que determinen las empresas o se comuniquen por éstas al Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- La actividad formativa durará lo establecido y determinado por el Servicio Público de Empleo Estatal para las especialidades adecuadas a la actividad laboral.
- Se expedirá un certificado acreditativo de la asistencia o diploma acreditativo de evaluación positiva, en los términos previstos en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario se financiará mediante bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Serán de aplicación los artículos 9, 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de julio de 1998.

6.4.2 Características

- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los y las trabajadoras a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida su prórroga.
- La retribución de la persona contratada se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo.
- La acción protectora de la Seguridad Social de la persona contratada para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de duración del contrato se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del 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.
- Si la persona 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.

6.4.3 Regulación

- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Resolución de 26 de octubre de 1998, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de la Orden de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

- 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.

6.5 Contrato en prácticas para personas con discapacidad

6.5.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el organismo competente, o pensionista de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado 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.
- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o título 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 7 años desde la terminación de los estudios.

Contrato

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años su duración, 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 el tiempo inferior a 2 años, se podrán acordar hasta 2 prórrogas, con una duración mínima de 6 meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a 2 meses para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en

posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.

- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- La retribución de la persona contratada será la fijada en Convenio Colectivo para las prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de ser contratos a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, la parte contratante deberá expedir a la parte contratada un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Ninguna persona contratada podrá estar contratada en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato la persona contratada continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

6.5.2 Características

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en 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 o las medidas de fomento del empleo de las personas minusválidas, y por el Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado

de trabajo, por la transformación del contrato temporal en indefinido en cualquier momento de su vigencia.

6.5.3 Regulación

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de Contratos Formativos.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 1 de enero de 2014), según la redacción dada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

6.6 Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación

6.6.1 Requisitos

Parte contratada

- Tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato en prácticas. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Quedan excluidas las personas que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- No debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Parte contratante

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

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

6.6.2 Características

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
 - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

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

- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo
- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción del art.6.2 del Real Decreto Ley 2/2009.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901.52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personal con discapacidad, contratados/as por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de personal con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

- Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- 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.

6.6.3 Regulación

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

7 Otras modalidades contractuales

7.1 Transformación de contratos en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinidos con bonificación

7.1.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- Podrán ser personas beneficiarias de las bonificaciones las empresas que tengan menos de 50 personas empleadas en el momento de la contratación, esto no es de aplicación en el caso de eventual primer empleo joven, incluidas las personas autónomas y sociedades laborales o cooperativas, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de las personas que trabajan por cuenta ajena.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Contrato

- Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

7.1.2 Características

- Contrato en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación o eventual de primer empleo joven por transformado en indefinido: 500 euros/año durante 3 años, y de 700 euros/año, si es mujer.
- Cuando la transformación de los contratos se realice a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, según redacción dada por el artículo 6. 2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (vigente hasta el 19 de septiembre de 2010).
- En el caso de eventual, primer empleo, la jornada pactada debe ser al menos del 50% de la correspondiente a una persona contratada a tiempo completo comparable.
- Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica. En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
- No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.
- Será de aplicación lo establecido en la sección primera del capítulo primero de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- En el caso de eventual, primer empleo joven, además:
 - La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con la transformación, al menos durante 12 meses. En caso de incumplimiento se procederá al reintegro de los incentivos.
 - No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por

despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez de la persona contratada o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra y servicio objeto del contrato o, por resolución durante el periodo de prueba.

7.1.3 Regulación

- Ley 11/2013, de 26 de julio de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la renovación del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

7.2 Contrato de trabajo de relevo

7.2.1 Requisitos

Contrato

- Este tipo de contrato se concierta con una persona, inscrita como desempleada en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a la persona contratada de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con esta última.
- Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales de la persona trabajadora sustituida.
- El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- 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 trabajo.
- La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o

transitoriamente las edades previstas en la disposición vigésima de dicha Ley. Si, al cumplir dicha edad, la persona jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona relevada.

- En el caso de persona jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación de la persona trabajadora relevada. También podrá celebrarse un contrato de relevo para sustituir a personas que se jubilan parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.
- El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona sustituida, reducción que estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% conforme al artículo 166 de la LGSS.
- La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida siempre que la persona cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la LGSS.
- El horario de trabajo de la persona relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultáneamente con ella.
- El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo de la persona sustituida, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambas partes, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.
- El contrato se extinguirá al cumplir la persona sustituida la edad para jubilarse.
- Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese, la parte empleadora deberá sustituirla, en el plazo de 15 días, por otra persona desempleada.

- Si la persona que comparte su trabajo con la titular del contrato de relevo fuera despedida de forma improcedente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá sustituirla por otra persona desempleada o ampliar la duración de la jornada de la persona con contrato de relevo.
- En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en los números anteriores, el empresario o empresaria deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.
- En el caso de contrato temporal a la finalización del mismo, tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 10 días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en 12 días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7.2.2 Características

- Los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial darán derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para los colectivos indicados en la citada norma y artículo 2.7, según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, para contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial.
- También podrán tener derecho si se cumplen los requisitos establecidos, a los incentivos de la Ley 3/2012 de 6 de Julio así como los que pudieran corresponder del Real Decreto Ley 4/2013.

7.2.3 Regulación

- Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
- Artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7.3 Contrato de trabajo del servicio del hogar familiar

7.3.1 Requisitos

- El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los Servicios Públicos de Empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.
- El contrato puede ser de palabra o por escrito, en todo caso será por escrito en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a 4 semanas.
- Cuando la duración del contrato sea superior a 4 semanas, la persona contratada debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato, si los mismos no figuran en el contrato formalizados por escrito, que además de los aspectos generales como identificación de las partes, salario, jornada, etc. incluirá:
 - Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
 - Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos en su caso.
- El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.
- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 2 meses y durante el cual la parte empleadora y la parte empleada estarán obligadas a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un período máximo de preaviso de 7 días.
- Para la retribución, se garantiza como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista el salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
- Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. La persona contratada tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.

- Las personas contratadas que trabajen por horas, en régimen externo perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales de descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona contratada de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.
- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la parte empleadora, que pudiera acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes al descanso.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 en el caso de la persona contratada de forma interna compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.
- La persona interna dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino como descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderá, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en 2 o más períodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, 15 días podrán fijarse por la parte empleadora, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por la parte empleada. Estas fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.
- Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- La parte contratada tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de las personas que trabajan.
- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las

indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.

- Extinción por desistimiento de la parte empleadora, que deberá ser comunicado por escrito a la persona empleada de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a 1 año la parte empleadora deberá conceder un plazo de preaviso de 20 días, siendo en los demás casos de 7 días. Simultáneamente, deberá poner a disposición de la persona contratada una indemnización en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. La cuantía de la indemnización de 12 días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012. La parte empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo. Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.
- A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se ha integrado en el Régimen General como un Sistema Especial.

7.3.2 Características

- Durante los años 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este Sistema Especial, siempre que la obligación de cotizar se hubiese iniciado a partir del 1 de enero del 2012.
- La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los dos ascendientes o el ascendiente, en el caso de familias mono parentales o monomarentales, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.
- Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

- Desde el 1 de abril de 2013, en el caso de las personas trabajadoras que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales por empleador/a y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos.

7.3.3 Regulación

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

7.4 Contratos bonificados para personas penadas en instituciones penitenciarias

7.4.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

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

7.4.2 Características

- Bonificación del 65% de las cotizaciones, relativas a los mismos, por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.
- Asimismo, a las cuotas empresariales por contingencias comunes que se determinen para dichas personas les serán de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de personas con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial. Cuando resulten de aplicación las bonificaciones que

podieran estar establecidas o se establezcan para las relaciones laborales de carácter especial, se optará por las que resulten más beneficiosas.

- Las características generales de este contrato se encuentran recogidas en el apartado correspondiente al contrato de obra o servicio determinado.
- A la finalización del contrato, la persona tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en normativa específica que sea de aplicación.
- El contrato se realizará por obra o servicio determinado, a tiempo completo o parcial.
- Se realizará en el modelo oficial establecido al efecto y se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

7.4.3 Regulación

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

7.5 Contrato de trabajo a distancia

7.5.1 Requisitos

Parte contratada

- Las personas contratadas tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Parte contratante

- Deberá establecer los medios para asegurar el acceso efectivo del personal a la formación profesional continuada a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Contrato

- El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de 10 días.
- Se entregará en el plazo de 10 días una copia básica del contrato a las personas que representan a trabajadoras y trabajadores.
- Su duración podrá ser indefinida o determinada.

7.5.2 Características

- Se formalizará por escrito, haciendo constar el lugar en que se realice la prestación, tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente. Se le aplicará lo establecido en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.
- Igualmente podrán ejercer los derechos de representación colectiva teniendo que estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.
- La prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio de la persona contratada o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- Las personas que puedan desempeñar su trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa. En especial tendrán derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

7.5.3 Regulación

- Artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 3/2012 de 6 de Julio.

7.6 Contratos para la realización de un proyecto de investigación

7.6.1 Contrato de trabajo para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica

Requisitos

Parte contratada

- Ser personal investigador o personal técnico.

Parte contratante

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

Características

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

Regulación

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

7.6.2 Contrato de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- Podrán celebrar estos contratos:
 - Los Organismos Públicos de Investigación de las Administraciones Públicas,

- las Universidades públicas cuando sean receptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios 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 D.A.1ª 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 D.A.1ª de la Ley 14/2011 y,
- otros organismos de investigación de la A.G.E. cuando realicen actividades investigadoras y sean beneficiarios de ayudas y subvenciones que incluyan la contratación de personal investigador.

Contrato

- El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención por el personal que investiga de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
- La actividad desarrollada por las personas investigadoras podrá ser evaluada a la finalización del 2º 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 semanales, en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley 14/2011.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de 5 años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a 5 años, podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año.
- Ninguna persona investigadora podrá ser contratada, en la misma o distinta entidad y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a 5 años.

Características

- Estos contratos se regirán por la normativa específica para los contratos en prácticas sin que sean de aplicación los límites para la obtención de la titulación.
- La retribución de estas personas no podrá ser inferior a la que corresponde al personal investigador que realice actividades.

Regulación

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- 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.
- Artículo 11.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, según la redacción dada por el artículo 12 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

7.6.3 Contrato de trabajo para personas con contrato de investigación en formación

Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- Podrán celebrar estos contratos las entidades públicas y privadas.

Características

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

Regulación

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

7.6.4 Contratos formalizados con personas investigadoras en empresas i+d+i

Requisitos

Parte contratada

- Personas investigadoras en empresas I+D+I, incluidos en los grupos de cotización 1, 2, 3 y 4 al Régimen General de la Seguridad Social, y que presten servicios con carácter exclusivo y por la totalidad de su tiempo de trabajo.

Parte contratante

- Empresas dedicadas a actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica.

Características

- Los contratos tienen que ser indefinidos, en prácticas o de carácter temporal por obra o servicio determinado. Este último tendrá una duración mínima de 3 meses.
- Cada una de estas modalidades se regirá por su normativa aplicable.

Regulación

- Real Decreto 278/2007, de 23 de febrero, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social respecto del personal investigador.
- Normativa correspondiente a cada modalidad (Indefinido, Prácticas y Obra o Servicio Determinado).

7.6.5 Contrato predoctoral

Requisitos

Parte contratada

- Estar en posesión del Título de licenciatura, ingeniería, arquitectura, graduación universitaria con grado de al menos 300 créditos, o máster universitario, o equivalente y hayan sido admitidas a un programa de doctorado. Este personal tendrá la consideración de persona investigadora pre doctoral en formación.

Contrato

- El contrato se formalizará por escrito entre una persona investigadora que aún no se ha doctorado y se encuentra en formación y la Universidad pública y organismo de investigación titular de la unidad investigadora en su condición de parte empleadora, y deberá acompañarse de escrito de admisión al programa de doctorado expedido por la unidad responsable de dicho programa, o por la escuela de doctorado o postgrado en su caso.
- El contrato será de duración determinada con dedicación a tiempo completo. La duración del contrato será de 1 año, prorrogable por periodos anuales previo informe favorable de la comisión académica del programa del doctorando, o en su caso de la escuela de doctorado, durante el tiempo que dure su permanencia en el programa. En ningún caso el contrato inicial más las prórrogas podrá exceder de 4 años.
- En el caso de personas con discapacidad el contrato podrá alcanzar una duración máxima de 6 años, prórrogas incluidas.
- Ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad en la misma o distinta entidad por un tiempo superior a 4 años, salvo personas con discapacidad, que podrá ser de 6 años, prórrogas incluidas.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderá el cómputo de la duración del contrato.

7.6.5.1 Características

- La retribución no podrá ser inferior al 56% del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60% durante el tercer año y al 75% durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Este contrato dará derecho a una reducción del 30% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la duración del contrato.

7.6.5.2 Regulación

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.

8 Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

8.1 Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

8.1.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

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

- No será subvencionable la contratación de cónyuge o pareja de hecho de la persona empleadora ni de sus ascendientes, descendientes o colaterales, tanto por consanguinidad como por afinidad, de primer o segundo grado, así como tampoco los y las citadas familiares de los miembros de los órganos de gobierno y dirección de las personas jurídicas privadas.
- La reserva de puesto de trabajo o la reincorporación a su jornada habitual de la persona que se haya acogido a una excedencia o a una reducción de la jornada de trabajo deberá estar garantizada por norma legal o en virtud de acuerdo individual o colectivo.

8.1.2 Características

- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (iniciadas a partir del 8 de Julio de 2010).
- Cuando se contrate a personas trabajadoras por cuenta ajena, los contratos de interinidad se subvencionarán hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Tesorería General de la Seguridad Social por ese concepto.
- En el supuesto de contratación de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración determinada por sociedades cooperativas, y los Estatutos de ésta hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras autónomas, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará en cuantía equivalente a la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización por contingencias comunes, excluida la incapacidad temporal, sobre la base mínima de cotización.
- Cuando los estatutos de la sociedad cooperativa hubieran optado por asimilar a sus personas socias trabajadoras o socias de trabajo a personas trabajadoras por cuenta ajena, a efectos de Seguridad Social, se subvencionará hasta el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- Si el contrato se suscribiera por una jornada laboral superior a la expresada en el contrato de la persona sustituida, o al porcentaje en que redujera ésta su jornada, la subvención se otorgará únicamente por la parte proporcional que se corresponda con la sustitución.

Formalización

- Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- Gobierno Vasco. Zuzenean.

8.1.3 Regulación

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

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

8.2.1 Requisitos

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

8.2.2 Características

- Las cuantías que se indican son las aplicables a los casos en los que la excedencia o la reducción se refiere a la jornada laboral completa del ámbito sectorial que corresponda.
- Cuando la persona que haya solicitado la excedencia o la reducción de jornada estuviera contratada para una jornada laboral de duración inferior, o la actuación subvencionable se haya ejercitado por períodos distintos a 365 días naturales, las cuantías de las ayudas se determinarán de forma proporcional.
- Cuantía de las ayudas, de acuerdo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Octava de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2012.

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

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

8.2.3 Regulación

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

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

8.3.1 Requisitos

- Las ayudas reguladas serán de aplicación a las actuaciones subvencionables:
 - Excedencia, para atender al cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.
 - Reducción de jornada, de al menos un tercio de la misma, para atender a familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria.
- Los colectivos beneficiarios serán las personas trabajadoras por cuenta ajena y las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.
- No serán objeto de subvención las excedencias o reducciones de jornada a que pudieran acogerse trabajadoras con relación laboral de carácter especial incluidas en la letra b) del artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8.3.2 Características

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

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

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

AYUDA	CUANTÍA
90 DÍAS EXCEDENCIA	802,60 EUROS
180 DÍAS REDUCCIÓN 45%	1.284,16 EUROS
180 DÍAS REDUCCIÓN 40%	1.146,57 EUROS
180 DÍAS REDUCCIÓN 33%	1.008,99 EUROS

- Límites máximos de disfrute de la ayuda.

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

- El órgano convocante y que resuelve es la Dirección de Política Familiar y Comunitaria.
 - Teléfono de consulta 012.
 - Información y Presentación de Solicitudes:
 - Bilbao: C/Gran Vía, 85. 48011 Bilbao.
 - Donostia - San Sebastián: C/Andia, 13. 20003 Donostia-San Sebastián.
 - Vitoria-Gasteiz: C/Ramiro Maeztu, 10 bajo. 01008 Vitoria-Gasteiz.

8.3.3 Regulación

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

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

8.4.1 Requisitos

- La ayuda tiene por objeto favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral y promover la creación y legalización de empleo en el sector de empleados y empleadas de Hogar.
- Serán hechos subvencionables la contratación de personas dadas de alta en el Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos e hijas menores.
- El periodo subvencionable abarcará desde la decimoséptima semana tras el nacimiento o constitución de la adopción, acogimiento -pre adoptivo o permanente- o tutela del hijo o hija para cuyo cuidado se contrata al cuidador o la cuidadora hasta el 31 de agosto del año en el que dicho hijo o dicha hija cumpla tres años.
- Padre o la madre integrantes de la unidad familiar que figure como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada de hogar contratada para el cuidado del hijo o de la hija menor.
- La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social determinará la pérdida automática de la ayuda respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

8.4.2 Características

- A una renta familiar estandarizada, igual o inferior a 28.000 euros se le subvencionará el 100% de la aportación que legalmente le corresponda al empleador o a la empleadora a la cotización al Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social.
- A una renta familiar estandarizada superior a 28.000 euros se le subvencionará el 75% de la aportación que legalmente le corresponda al empleador o a la empleadora a la cotización al Régimen Empleados de Hogar de la Seguridad Social.
- La ayuda tendrá como referencia la aportación que legalmente corresponda a la persona beneficiaria a la cotización al Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores o cuidadoras de los hijos o de las hijas menores.
- En el caso de las familias numerosas, la cuantía de la ayuda tendrá como referencia la diferencia entre la aportación del empleador o de la empleadora a la cotización al Régimen de Empleados de Hogar de la Seguridad Social y

la bonificación prevista en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

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

El órgano convocante y que resuelve es la Dirección de Política Familiar y Comunitaria.

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

8.4.3 Regulación

- Decreto 154/2012, de 24 de julio, sobre el sistema de estandarización de la renta familiar en el marco de las políticas de familia.
- Orden de 30 de junio de 2010, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se aprueban las cuantías de las ayudas y las instancias

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

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

9 Contratación de personas con discapacidad

9.1 Ayudas para el desarrollo de las actuaciones de empleo con apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

9.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas con discapacidad inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas, así como las personas trabajadoras con discapacidad contratadas por Centros Especiales de Empleo, siempre que se encuentren en uno de los supuestos siguientes:
 - Personas con discapacidad intelectual, personas con enfermedad mental o personas con parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33%
 - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65% o personas sordas o con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%

Parte contratante

- Ser una empresa del mercado ordinario de trabajo y que les empleará de forma efectiva en un puesto de trabajo perteneciente a la estructura de la empresa.

Contrato

- Será un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea como mínimo de 6 meses.

9.1.2 Características

- En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos de un 35% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

9.1.3 Regulación

- Resolución de 19 de junio de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo como medida de integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en su sesión de 17 de junio de 2013 (corregida por Resolución de 24 de octubre de 2013).

- Resolución de 15 de mayo de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación del Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por el que se asignan recursos económicos destinados a la financiación, en el año 2013, de las ayudas previstas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 13 de abril de 1994, de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

9.2 Ayudas para la creación y mantenimiento del empleo de personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo

9.2.1 Requisitos

Parte contratada

- Los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad contratadas en los Centros Especiales de empleo, con un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33%.

Parte contratante

- Las entidades titulares de los Centros Especiales de Empleo y dichos Centros, cuando se dé:
 - Que los Centros Especiales de Empleo figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.
 - Que formen parte de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo trabajadores/as con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía establecido en el apartado anterior.
- Deberán de cumplir los siguientes requisitos:
 - Estar al corriente en relación con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

- Declaración jurada de no estar sancionada ni penal ni administrativamente, ni inhabilitada legalmente.
- La concesión y, en su caso el pago, queda condicionado a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro sancionador.
- Cumplimiento de los requisitos establecidos en la O.M. de 16-10-1998.

9.2.2 Características

- 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento por cada persona trabajadora con discapacidad de alta en el Centro Especial de Empleo.
- Los Centros Especiales de Empleo, deben atender las siguientes actuaciones dirigidas a las y los trabajadores con discapacidad:
 - Establecer la relación laboral de carácter especial con las y los trabajadores con discapacidad.
 - Realizar las contrataciones bajo cualquier modalidad legalmente reconocida, excepto el contrato de trabajo a domicilio para trabajadoras y trabajadores discapacitados psíquicos.
 - Detectar necesidades de apoyo para desarrollar la actividad profesional.
 - Establecer relaciones precisas con el entorno familiar y social para que sirva de estímulo a la incorporación al puesto.
 - Desarrollar programas de formación para adaptación al puesto, nuevas tecnologías y procesos productivos.
 - Establecer apoyos individualizados.
 - Favorecer y potenciar la autonomía e independencia en el puesto.
 - Favorecer la integración de nuevas y nuevos trabajadores al CEE.
 - Asistir a la persona trabajadora en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y mercado ordinario.
 - Detectar e intervenir en posibles procesos de deterioro de las personas trabajadoras.
- Las solicitudes para la obtención de las subvenciones deberán presentarse, mediante el modelo oficial que se encontrará disponible en <http://www.lanbide.net>, en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, en la C/Atxotegi, 1 de Vitoria-Gasteiz y en las Oficinas Territoriales de Empleo de Lanbide.

9.2.3 Regulación

- Resolución de 8 de mayo de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación del Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por el que se asignan recursos económicos destinados a la financiación, en el año 2013, de la ayudas previstas en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 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 las personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 16 de octubre de 1998.

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

9.3.1 Requisitos

Parte contratada

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

Parte contratante

- Las empresas y Cooperativas de trabajo asociado que incorporen como socios o socias a trabajadores o trabajadoras con discapacidad.
- Las empresas deberán:
 - a. Estar al corriente en relación con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social
 - b. Declaración responsable de no estar sancionada ni penal ni administrativamente, ni inhabilitada legalmente.
 - c. La concesión y, en su caso el pago, queda condicionado a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro sancionador.
 - d. Cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa que es de aplicación.

9.3.2 Características

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

- a) Establecer la relación laboral de carácter indefinido con las y los trabajadores con discapacidad.
 - b) Acreditar la necesidad de realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo del o de la trabajadora con discapacidad como consecuencia de su discapacidad.
 - c) Acreditar la necesidad de eliminar barreras arquitectónicas para el acceso del o de la trabajadora con discapacidad a su puesto de trabajo.
- 3.907€ por cada contrato de trabajo para trabajador/a con discapacidad a jornada completa o la parte proporcional si es a tiempo parcial. Hasta 901,52€ por cada puesto de trabajo que requiera adaptación o por la eliminación de barreras arquitectónicas.
- La contratación se realizará previa presentación de Oferta de Empleo en la Oficina de Empleo de Lanbide Servicio Vasco de Empleo que corresponda a la empresa.
- Las solicitudes para la obtención de subvenciones a las que se refiere esta convocatoria se formalizarán en el modelo de solicitud y se presentarán en los Servicios Centrales de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo o en las Oficinas territoriales de Empleo de Lanbide.

9.3.3 Regulación

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero.
- Orden MTAS 13/04/1994.

9.4 Ayudas de apoyo al fomento del tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado de trabajo ordinario de personas con discapacidad, mediante enclaves laborales

9.4.1 Requisitos

Parte contratada

- Personas trabajadoras con discapacidad contratadas en el Centro Especial de Empleo que pertenezcan a alguno de los siguientes grupos:
 - a. afectadas por parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33%
 - b. afectadas por discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.
 - c. mujeres no incluidas antes con un 33% o más de incapacidad; podrán ser como máximo el 50% del grupo.

Parte contratante

- La empresa colaboradora y/o el C.E.E. deben comunicar el contrato de colaboración y las prorrogas a los Servicios de Empleo.
- La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores/as del enclave en cualquier momento de su duración.
- El contrato laboral con la o el trabajador con discapacidad se formalizara sin periodo de prueba, salvo que las funciones que vaya a desarrollar sean completamente distintas de las desarrolladas en el enclave.
- Al ingresar en la empresa colaboradora la o el trabajador con discapacidad quedara en situación de excedencia voluntaria en el C.E.E.
- La empresa colaboradora debe estar al corriente en relación con las obligaciones tributarias, así como en relación con la Seguridad Social y/o Entidad de previsión correspondiente.
- Declaración jurada de no estar sancionada ni penal ni administrativamente, ni inhabilitada legalmente.

Contrato

- Contrato-convenio por escrito, con una duración entre 3 meses y 3 años máximo. Prorrogable por periodos no inferiores a 3 meses hasta alcanzar el máximo.
- El mínimo de personas trabajadoras discapacitadas del enclave es de 3. Si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más, el mínimo son 5.

9.4.2 Características

- Será nula la cláusula que prohíba la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores/as del enclave.
- El enclave puede iniciar la actividad a partir de la fecha de celebración del contrato.
- La dirección y organización del trabajo en el enclave corresponde al C.E.E. con el que el trabajador o trabajadora mantendrá su relación laboral de carácter especial.
- La concesión y, en su caso el pago, queda condicionado a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro sancionador.
- Subvención de 7.814 euros por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.
- Bonificación de cuotas a la Seguridad Social establecidas para la contratación de trabajadores/as con discapacidad.
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.

9.4.3 Regulación

- 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.

10 Otras medidas

10.1 Ayudas destinadas a la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas en centros de trabajo de empresas vascas situadas en el exterior

10.1.1 Requisitos

Parte contratada

- Inserción laboral de personas jóvenes desempleadas con titulación o cualificación y sin previa experiencia laboral, en centros de trabajo en el exterior de empresas radicadas en la Comunidad Autónoma de País Vasco.

Parte contratante

- Empresas privadas o público-privadas radicadas en la CAPV, que cuenten con centros de trabajo, empresas participadas o empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial ubicadas en el exterior, así como empresas que cuenten con acuerdos de colaboración o contratos de prestación de servicios con empresas ubicadas en el exterior, así como aquéllas que se hallen en procesos de implantación en el exterior, debidamente justificados.

Contrato

- Podrán ser objeto de subvención los contratos en prácticas, de duración mínima de 12 meses, cuyo objeto sea el desempeño de puestos de trabajo en centros de trabajo en el exterior de España vinculados con empresas radicadas en la CAPV, celebrados con personas jóvenes, de edad igual o inferior a 34 años a fecha de inicio del contrato.
- Los contratos en prácticas subvencionables deberán reunir en todo caso los siguientes requisitos:
 - a. Las personas jóvenes serán contratadas por las empresas previstas como beneficiarias.
 - b. Las personas contratadas deberán prestar sus servicios en centros de trabajo radicados en el exterior de España.
 - c. La contratación deberá referirse a puestos de trabajo acordes a la formación académico profesional de la persona contratada.
 - d. Los contratos deberán formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación de la persona trabajadora, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar.
 - e. Los contratos deberán ser a jornada completa.
 - f. La duración mínima del contrato será de 12 meses.

- g. En el contrato se hará constar la cuantía de remuneración bruta anual.
- h. En el contrato se hará constar la obligación de la empresa de abonar a la persona contratada 350 euros mensuales durante los meses de estancia efectiva en el extranjero en el periodo de los 12 meses subvencionados, en concepto de dietas de alojamiento y manutención, al margen de la cantidad que le pudiera corresponder por estos conceptos en virtud de lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial o de empresa de aplicación.
- i. Se deberá designar una persona responsable del seguimiento del desempeño del puesto de trabajo por parte de la persona contratada.
- j. En todo caso, el contrato en prácticas deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla.

10.1.2 Características

- Con independencia de la duración total del contrato en prácticas, el periodo máximo subvencionado no podrá superar los 12 meses y finalizará, en todo caso, el 31 de octubre de 2014.
- Los contratos en prácticas subvencionados garantizarán una estancia mínima de nueve meses en un centro de trabajo en el exterior vinculado a una empresa vasca. En el caso en que la empresa contratante acreditara dificultades para la obtención de la autorización administrativa correspondiente por el país de destino, dicha estancia podrá reducirse a un mínimo de 7 meses.
- No serán objeto de subvención la contratación de cónyuge, descendientes y demás parientes que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con el/la empresario/a o con quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como la que se produzca con estos últimos.

10.1.3 Regulación

- Resolución de 19 de junio de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas destinadas a la contratación en prácticas de personas jóvenes desempleadas en centros de trabajo de empresas vascas situados en el exterior.

10.2 Ayudas para acciones locales de promoción de empleo

10.2.1 Fomento del Empleo.

Requisitos

Parte contratada

- Ser personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Parte contratante

- Podrán ser las Mancomunidades, Cuadrillas, agrupaciones de Municipios o Municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que hayan sido beneficiarias en la convocatoria de Planes de Empleo Comarcales, regulada en la Orden de 9 de mayo de 2012, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales y/o en la convocatoria de ayudas para el impulso de desarrollo económico y creación de empleo local que se deriven de los planes de empleo comarcales, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, publicada mediante Resolución de 26 de julio de 2012, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Contrato

- La duración mínima de los contratos será de tres meses, pudiendo formalizarse mediante cualquier modalidad de contratación con excepción del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Los contratos podrán ser a jornada completa o a jornada parcial con un mínimo del 50% de jornada.

Características

- Contrataciones realizadas en el mercado no ordinario que tengan por objeto aumentar la empleabilidad de personas con dificultades especiales de inserción laboral a través de una experiencia temporal de trabajo que potencie su cualificación y/o sus competencias personales y motivación.
- Dichas contrataciones serán promovidas desde el ámbito local y se realizarán bien directamente por las entidades locales o bien a través de empresas de inserción o entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la integración sociolaboral de personas con especiales dificultades, con las que se acuerde o a las que se adjudique la ejecución de los proyectos, y deberán cumplir en todo caso los siguientes requisitos:
- Estar relacionadas con actividades de utilidad pública o interés social en el ámbito local.

- Que no suponga la sustitución de personal al servicio de tareas estructurales de las entidades.
- Que al menos un 30% del conjunto de las contrataciones que se realicen por una comarca o municipio sean de personas perceptoras de la renta de garantía de ingresos (RGI). El porcentaje restante, deberán pertenecer a alguno de los siguientes colectivos: personas menores o iguales de 35 años, mayores de 45 que lleven inscritos como demandantes de empleo al menos 6 meses, personas desempleadas de larga duración, personas en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad, **mujeres con responsabilidades familiares y mujeres víctimas de violencia de género**.
- Se entiende por personas desempleadas de larga duración a aquéllas que hayan estado inscritas en Lanbide al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación.
- Se entiende por personas en riesgo de exclusión social, además de los titulares de RGI y miembros de su unidad de convivencia, los siguientes:
 - Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - Personas con problemas de drogodependencias u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - Personas internas 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, así como las personas liberadas condicionales y ex reclusas.
 - Personas menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, 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, así como las personas que se encuentran en situación de libertad vigilada y ex internos.
 - Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las autoridades competentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
 - Se considerarán mujeres con responsabilidades familiares, aquéllas que tengan a su cargo cónyuge y/o hijos o hijas menores

de 26 años o mayores incapacitados/as o bien menores acogidos/as.

- Ayuda máxima de 12.500 euros por cada contrato de trabajo.
- Cubre los costes salariales y de Seguridad Social de las personas contratadas, con el límite máximo de 6 meses de contratación. En consecuencia, la cuantía final de la ayuda no podrá superar el 100% de tales costes.

10.2.1.1 Regulación

- Resolución de 17 de octubre de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas para acciones locales de promoción de empleo.

10.2.2 Ayudas a la Contratación

Requisitos

Parte contratada

- Personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en Lanbide.

Parte contratante

- Podrán ser las Mancomunidades, Cuadrillas, agrupaciones de Municipios o Municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que hayan sido beneficiarias en la convocatoria de Planes de Empleo Comarcales, regulada en la Orden de 9 de mayo de 2012, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales y/o en la convocatoria de ayudas para el impulso de desarrollo económico y creación de empleo local que se deriven de los planes de empleo comarcales, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, publicada mediante Resolución de 26 de julio de 2012, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- La empresa contratante tiene que presentar la documentación necesaria para la justificación de la subvención, en relación con el mantenimiento del empleo de la persona contratada durante el periodo subvencionado y el coste salarial y de Seguridad Social.
- Las entidades beneficiarias deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
 - No estar sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas

públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- La concesión y, en su caso, el pago de las ayudas a las entidades beneficiarias, quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que, habiéndose iniciado en el marco de las ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, se halle todavía en tramitación.

Contrato

- La duración mínima de los contratos será de 3 meses, pudiendo formalizarse mediante cualquier modalidad de contratación con excepción del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Los contratos podrán ser a jornada completa o tiempo parcial con un mínimo del 50% de jornada.
- Las contrataciones deberán suponer creación neta de empleo sobre la plantilla media total existente en la empresa en los 3 meses inmediatamente anteriores a la incorporación de las personas cuyo contrato se subvencione. Esta circunstancia deberá ser certificada por la Entidad Local.

Características

- Queda excluida la contratación de cónyuge, descendientes y demás parientes que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, con el/la empresario/a o con quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como la que se produzca con estos últimos.
- Cuantía: Un máximo 3.000 euros por cada contrato de trabajo a jornada completa de 3 meses de duración y un máximo de 6.000 euros por cada contrato de trabajo a jornada completa de duración igual o superior a 6 meses. En el caso de contratación a tiempo parcial o por una duración entre 3 y 6 meses, la subvención será proporcional a la jornada y/o al tiempo trabajado. La cuantía final de la ayuda no podrá superar el 75% de los costes salariales y de seguridad social de las personas contratadas.
- En el supuesto de contratación de personas pertenecientes a los colectivos de perceptores de RGI, personas menores de 35 años que accedan a su

primer empleo y personas que hayan estado inscritas en Lanbide al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, el importe máximo de la ayuda será de 9.000 euros por cada contrato de trabajo a jornada completa de duración igual o superior a seis meses. En el caso de contratación a tiempo parcial o por una duración entre tres y seis meses, la subvención será proporcional a la jornada y/o al tiempo trabajado.

- En este caso, la cuantía final de la ayuda no podrá superar el 100% de los costes salariales y de Seguridad Social de las personas contratadas.

Regulación

- Resolución de 17 de octubre de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas para acciones locales de promoción de empleo.

10.2.3 Otras acciones de desarrollo local con incidencia en la creación de empleo

Requisitos

Entidades/Personas beneficiarias

- Podrán ser las Mancomunidades, Cuadrillas, agrupaciones de Municipios o Municipios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, que hayan sido beneficiarias en la convocatoria de Planes de Empleo Comarcales, regulada en la Orden de 9 de mayo de 2012, de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales y/o en la convocatoria de ayudas para el impulso de desarrollo económico y creación de empleo local que se deriven de los planes de empleo comarcales, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, publicada mediante Resolución de 26 de julio de 2012, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.
- Podrán ser beneficiarias además de las anteriores, los municipios que individualmente presenten el proyecto.
- Las entidades beneficiarias deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
 - No estar sancionada ni penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- La concesión y, en su caso, el pago de las ayudas a las entidades beneficiarias, quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro o sancionador que, habiéndose iniciado en el marco de las ayudas o subvenciones de la misma naturaleza concedidas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, se halle todavía en tramitación.

Características

Acciones destinadas a aquellas comarcas y municipios especialmente afectados por el desempleo contemplados en el anexo II de la convocatoria. Los proyectos podrán consistir en:

- Actuaciones de los tipos 1, 2 y 3, que no hayan podido asumirse con el presupuesto inicialmente asignado para el conjunto de comarcas y municipios.
- Otras acciones de desarrollo local no contempladas en los tipos 1, 2 y 3, cuyo objeto principal sea la creación de empleo. Estos proyectos deben contar en todo caso:
 - De un estudio estratégico del ámbito territorial y de una actuación dirigida a proyectos de desarrollo local que se pueden constituir.
 - Podrán consistir, entre otros, en actuaciones mixtas de los tipos 1, 2 y 3, en proyectos de formación y/o empleo-formación. Y en casos excepcionales, se admitirán otro tipo de actuaciones complementarias a las contempladas en esta convocatoria, incluidas, en su caso, las medidas de apoyo a la conciliación.
 - Para la admisión o rechazo de estos proyectos se valorará su innovación, la sostenibilidad y autonomía de los mismos, la mejora de las oportunidades de integración laboral y social de las personas desempleadas, la revitalización socioeconómica del entorno, la viabilidad del proyecto y el impacto previsto en la creación de empleo.
 - En el supuesto de que para la ejecución de estos proyectos se contraten medios externos, la entidad beneficiaria deberá presentar en Lanbide, con carácter previo a la contratación, justificación documental relativa al contrato a celebrar y la identificación de la entidad adjudicataria del mismo.

- Cuantía: Para la realización de acciones de los tipos 1, 2 y 3, las cuantías máximas serán las previstas en los apartados a), b) y c).
- Para la financiación de otras acciones de desarrollo local, distintas de las anteriores, recogidas en el artículo 2.2 tipo 4 b), la subvención máxima será de 4.000 euros por persona participante, con el límite del 100% de los gastos directos externos necesarios para el correcto desarrollo del proyecto. Si además, los proyectos contemplan actuaciones de los tipos 1, 2 y 3, éstas se subvencionarán con los importes correspondientes señalados en los apartados anteriores.
- Las subvenciones serán compatibles con la obtención de cualquier otro tipo de subvención o ayuda que por el mismo concepto y finalidad le sean otorgadas por otras Administraciones o entidades públicas o privadas, sin que en ningún caso, el importe total de las ayudas o recursos obtenidos supere el coste efectivo de las actividades objeto de subvención. La superación de dicho coste supondrá la minoración de la cuantía a subvencionar.

Regulación

- Resolución de 17 de octubre de 2013, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas para acciones locales de promoción de empleo.



DIRECTORIO DE AGENTES

DIRECTORIO DE AGENTES

Diputación Foral de Álava

Departamento de Promoción Económica y Administración Foral

Dirección: Plaza de la Provincia 5, 1ª planta

Vitoria-Gasteiz 01001

Teléfono: 945 181 726

Web: www.alava.net

Diputación Foral de Bizkaia

Departamento de Promoción Económica

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

Teléfono: 944 068 000

Web: www.bizkaia.net

Diputación Foral de Gipuzkoa

Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo

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

Teléfono: 943 112 111

Web: www.gipuzkoa.net

Emakunde

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

Teléfono: 945 016 700

E-mail: emakunde@ej-gv.es

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

Garapen

Dirección: Uribitarte, 6 3º Bilbao 48001.

Teléfono: 944 243 223

E-mail: garapen@garapen.net

Web: www.garapen.net

Lanbide

Teléfono:

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

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

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

